

# Wszystko o urloпах pracowniczych

- Urlop wychowawczy
- Urlop bezpłatny
- Urlopy rodzicielskie
- Urlop szkoleniowy
- Urlop okolicznościowy

# GAZETA PRAWNA

**Adres redakcji:** 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72  
tel. (22) 530 40 40; [www.gazetaprawna.pl](http://www.gazetaprawna.pl)

**Redaktor merytoryczny:** Leszek Jaworski

**Redakcja:** Ewa Ciechanowska

**Projekt okładki i makieta:** Kinga Pisarczyk

**DTP:** Joanna Archacka

**Biuro Obsługi Klienta:** 05-270 Marki, ul. Okólna 40  
tel. (22) 761 30 30, 0 801 62 66 66; e-mail: [bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)

© Copyright by INFOR Biznes Sp. z o.o.

ISBN ISBN 978-83-63360-83-2

Wydanie styczeń 2013 r.

# Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	5
<b>Rozdział 1. Urlop wypoczynkowy</b> .....	9
Nabycie prawa do pierwszego urlopu i ustalanie jego wymiaru .....	9
Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego .....	26
Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop .....	48
Porady	
Jaki wpływ na urlop ma zmiana pracodawcy .....	68
Czy brak sprzeciwu na urlop oznacza brak zgody .....	69
Czy okres prowadzenia gospodarstwa ma wpływ na wymiar urlopu .....	69
Jak prawidłowo podzielić urlop wypoczynkowy .....	71
Kiedy należy wykorzystać urlop wypoczynkowy .....	72
Czy można odmówić udzielenia zaległego urlopu .....	73
Czy można udzielić urlopu zaliczkowo .....	74
Jaki wymiar urlopu przysługuje niepełnosprawnemu .....	75
<b>Rozdział 2. Urlop bezpłatny</b> .....	77
Porady	
Jaką pracę można wykonywać w trakcie urlopu bezpłatnego .....	92
Czy za pracę w czasie urlopu bezpłatnego przysługuje wynagrodzenie .....	93
<b>Rozdział 3. Urlopy rodzicielskie</b> .....	95
Urlop macierzyński i ojcowski .....	95
Prawo do zasiłku macierzyńskiego .....	109
Urlop wychowawczy .....	118
Porady	
Czy ważny jest cel wykorzystania urlopu .....	124
Kiedy można wypowiedzieć warunki pracy w czasie urlopu .....	124
Jak rodzice adopcyjni mogą dzielić się urlopem .....	125
Czy można łączyć dodatkowy urlop macierzyński z pracą .....	126
Czy można złożyć kolejny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy .....	127
Jakie są skutki wadliwego zwolnienia w czasie urlopu ojcowskiego .....	127

<b>Rozdział 4. Urlop szkoleniowy</b> .....	129
Porady	
Czy studia doktoranckie uprawniają do urlopu szkoleniowego .....	136
Czy za urlop szkoleniowy należy się ekwiwalent .....	136
<b>Rozdział 5. Urlop okolicznościowy</b> .....	139
Porady	
Kiedy przysługuje zwolnienie od pracy .....	143

# Wstęp

Przepisy prawa pracy w określonych sytuacjach gwarantują pracownikom możliwość skorzystania z przerwy w wykonywaniu swoich obowiązków. Do urlopów pracowniczych zaliczyć można:

- urlop wypoczynkowy,
- urlopy rodzicielskie (macierzyński, ojcowski i wychowawczy),
- urlop bezpłatny,
- urlop okolicznościowy,
- urlop szkoleniowy.

Przerwa na wypoczynek jest zwolnieniem ze świadczenia pracy w celu regeneracji sił fizycznych i psychicznych, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikowi pensji za ten okres. Prawo do urlopu nie jest uzależnione do rodzaju angażu. Przysługuje więc w razie bezterminowej umowy o pracę a także w przypadku umowy zawartej na czas określony. Pierwszy urlop pracownik nabywa po każdym miesiącu pracy, a prawo do kolejnego wypoczynku nabywa z dniem 1 stycznia każdego następnego roku kalendarzowego. Wymiar urlopu zależy od stażu pracy pracownika i wynosi: 20 dni w roku, gdy podwładny zatrudniony jest krócej niż 10 lat oraz 26 dni w przypadku zatrudnienia co najmniej dziesięcioletniego. Do ogólnego stażu, od którego zależy długość wypoczynku wlicza się także m.in. okres nauki, a także tzw. okresy zaliczalne (np. okres urlopu bezpłatnego udzielonego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy).

Oprócz zagadnień ogólnych dotyczących urlopu wypoczynkowego, w opracowaniu Czytelnik znajdzie odpowiedź także na takie pytania: Jak należy ustalić wymiar wypoczynku w przypadku zamiany w ciągu roku wymiaru etatu? Jakie zasady obowiązują w razie przesunięcia terminu urlopu lub odwołania z wypoczynku? Czy szef zawsze musi udzielić podwładnemu urlopu na żądanie? Jak obliczyć wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop?

Urlopy bezpłatne nie stanowią jednolitej instytucji prawnej (przepisy prawa pracy przewidują ponad 20 urlopów bezpłatnych). Są one zróżnicowane przede wszystkim ze względu na cel, dla którego pracownikowi udziela się urlopu bezpłatnego. Może to być zarówno podnoszenie kwalifikacji przez pracownika, działalność związkowa, wykonywanie mandatu pośła lub sanatora, jak i okresowe podjęcie pracy u innego pracodawcy. W praktyce może w związku z tą w przerwą w pracy pojawić się wątpliwości np. Czy szef zawsze musi udzielić podwładnemu urlopu bezpłatnego i czy może z niego odwołać? Jakie są skutki urlopu bezpłatnego na wypoczynek pracowni-

ka? Czy pracodawca może zwolnić pracownika z pracy w trakcie bezpłatnej przerwy w wykonywaniu obowiązków? Na te i na inne pytania Czytelnik znajdzie odpowiedź w niniejszym poradniku.

Przepisy prawa pracy przewidują wiele uprawnień dla kobiet w ciąży i rodziców małych dzieci. W związku z wychowaniem pociech przysługuje urlop macierzyński, ojcowski i wychowawczy. Po urodzeniu dziecka pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego, którym może podzielić się z ojcem dziecka (po wykorzystaniu przez nią przewidzianego w przepisach minimalnego okresu tego urlopu po porodzie). Matka lub ojciec dziecka mogą skorzystać także z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który można łączyć z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Dodatkowy urlop jest udzielany jednorazowo w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim. W latach 2012 i 2013 w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie przysługuje on w wymiarze do 4 tygodni. Natomiast w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie dodatkowy urlop macierzyński w latach 2012 i 2013 przysługuje w wymiarze do 6 tygodni. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej), ma prawo do podstawowego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Ojciec (biologiczny lub adopcyjny), który wychowuje dziecko, może skorzystać także z urlopu ojcowskiego. Od 2012 roku przysługuje on w wymiarze 2 tygodni. Do ukończenia przez dziecko 4 roku życia można wziąć ponadto urlop wychowawczy w wymiarze do 3 lat. Rodzice niepełnosprawnych dzieci, które wymagają ich osobistej opieki, mają prawo do dodatkowego urlopu wychowawczego (również w wymiarze do 3 lat) do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Czy pracownik uprawniony do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu? Kiedy pracownikowi nie przysługuje zasiłek macierzyński? Jakie prawa i obowiązki ma pracownik na wychowawczym? Na te między innymi pytania Czytelnik znajdzie odpowiedź po przeczytaniu opracowania.

Pracownik, który podnosi swoje kwalifikacje może liczyć na udzielenie mu urlopu szkoleniowego w wymiarze: dni 6 dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych, egzaminu maturalnego lub egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz 21 dni w ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. W przypadku tego ostatniego egzaminu

powstało wiele wątpliwości w związku ze zmianą przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego. Nowa regulacja w tym zakresie nie przewiduje już egzaminu dyplomowego a „pracę końcową” i „egzamin końcowy”. Zatem obecnie nie ma podstaw do udzielania pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formie studiów podyplomowych urlopu szkoleniowego. Nie dotyczy to jednak tych pracowników którzy rozpoczęli studia podyplomowe przed 1 października 2011 r.

Ostatnim przykładem urlopu pracowniczego jest urlop okolicznościowy. Ta przerwa w pracy związana jest z wystąpieniem ważnego zdarzenia w życiu każdego pracownika. Podwładnemu przysługują: 2 dni w razie jego ślubu lub urodzenia się mu dziecka albo śmierci i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy oraz 1 dzień w razie ślubu dziecka pracownika albo śmierci i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką. W związku z opisanym uprawnieniem w praktyce mogą zrodzić się problemy. Czy podwładnemu należy się dzień wolny na pogrzeb dziadka lub babki? W jaki sposób i w jakim terminie należy udzielać zwolnień okolicznościowych oraz czy i jakich dokumentów należy żądać od pracownika? Odpowiedzi na wszystkie pytania znajdzie Czytelnik po zapoznaniu się z tym opracowaniem.





# Rozdział 1

## Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy jest szczególnego rodzaju uprawnieniem pracownika opisanym w kodeksie pracy jako coroczny, płatny, nieprzerwany okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku świadczenia pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu wypoczynku i regeneracji sił, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę.

Każdy pracownik ma prawo do corocznego urlopu. Oznacza to, że podwładny nabywa prawo do urlopu w każdym kolejnym roku kalendarzowym. W związku z tym, że celem urlopu jest regeneracja sił pracownika, urlop powinien być przez niego wykorzystany w całości. Wyłącznie na jego wniosek pracodawca może udzielić mu urlopu wypoczynkowego w częściach. Jednak przynajmniej jedna część wypoczynku nie może być krótsza niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Pracownik nie może zrzec się korzystania z urlopu w naturze, przenieść tego uprawnienia na osobę trzecią, sprzedać urlopu pracodawcy. Podwładny swobodnie dysponuje czasem wolnym od pracy przeznaczonym na wypoczynek. Prawo do urlopu wypoczynkowego – z uwagi na jego osobisty charakter – nie podlega dziedziczeniu. W przypadku śmierci pracownika, nabyte przez niego uprawnienia urlopowe ulegają przekształceniu w roszczenie majątkowe ze stosunku pracy, które przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, a w przypadku braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Urlop wypoczynkowy jest płatnym zwolnieniem pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy.

### Nabywanie prawa do pierwszego urlopu i ustalanie jego wymiaru

Urlopu udziela pracodawca. Musi on zatem m.in. ustalić, ile dni urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi. Nie wszyscy zatrudnieni mogą korzystać z niego bowiem w takim samym wymiarze. I nie chodzi tu tylko o ustalenie, czy pracownik ma prawo do 20 czy 26 dni urlopu, ale też na ile konkretnie dni wypoczynku w danym roku będzie mógł liczyć.

To natomiast zależy nie tylko od ogólnego stażu pracy zatrudnionego, ale też od rozmiaru jego etatu, daty zatrudnienia w danym roku kalendarzowym oraz od tego, czy rozpoczyna dopiero swoją karierę zawodową, czy też jest już bardziej doświadczonym pracownikiem. W sposób szczególny kodeks pracy określa bowiem wymiar urlopu przysługujący pracownikom w roku kalendarzowym, w którym podejmują oni po raz pierwszy pracę.

Dlatego pracodawcy nierzadko nawet kilkakrotnie muszą ustalać wymiar urlopu tego samego pracownika, czy to na dany rok kalendarzowy, czy tylko na jego część.

### **Nabycie uprawnień**

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 k.p.).

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Nabycie prawa do urlopu**

Pracownik podjął pierwszą w życiu pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony od 5 do 16 marca 2012 r. Kolejne zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony pracownik ten podjął 9 kwietnia 2012 r. i pracował do 28 kwietnia 2012 r. Przy pierwszym zatrudnieniu okres zatrudnienia pracownika wynosił 12 dni, zatem pracownik ten nie nabył prawa do urlopu. Przy drugim zatrudnieniu pracownik nabył prawo do urlopu z upływem 18 dni pracy (gdyż łącznie z poprzednim okresem zatrudnienia dało to 30 dni), czyli z upływem 26 kwietnia 2012 r.

---

Dotyczy to sytuacji podjęcia przez pracownika pierwszej w życiu pracy i nabycia w związku z tym częściowego prawa do urlopu. Wymiar tego urlopu ustalany jest do końca roku kalendarzowego, w którym pracownik podjął tę pracę w wymiarze proporcjonalnym. Nabycie prawa do tego urlopu następuje z upływem miesiąca. Wprowadzie zgodnie z art. 112 k.c. termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca, ale – jak wskazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego – przepis ten w tym wypadku nie będzie miał zastosowania. Okres pracy powinien być bowiem ustalany przy uwzględnieniu potocznego liczenia terminów, a zatem jego upływ następuje w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym liczenie okresu rozpoczęto (wyrok SN z 19 grudnia

1996 r., I PKN 47/96, OSNP 1997/17/310). W przypadku podjęcia pracy w pierwszym dniu miesiąca okres pracy trzeba liczyć od tego dnia do ostatniego dnia miesiąca. Jeśli pracownik podejmie pracę w trakcie miesiąca, to nabeździe prawo do pierwszego urlopu w następnym miesiącu z dniem bezpośrednio poprzedzającym dzień rozpoczęcia pracy.

Gdy pracownik w roku kalendarzowym, w którym podjął pierwsze w życiu zatrudnienie, pracował u kilku pracodawców, a okresy tego zatrudnienia nie obejmują pełnych miesięcy, wówczas za miesiąc należy uważać 30 dni.

### **Kolejny urlop wypoczynkowy**

Prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Jeśli pozostaje nieprzerwanie w stosunku pracy, prawo do kolejnego urlopu nabeździe 1 stycznia następnego roku kalendarzowego. Jeżeli natomiast podejmuje kolejne zatrudnienie w trakcie roku kalendarzowego, to dniem nabycia prawa do kolejnego urlopu jest dzień stanowiący początek zatrudnienia w danym roku kalendarzowym.

---

## **PRZYKŁAD**

### **Wymiar urlopu**

Pracownik z 15-letnim stażem pracy rozwiązał stosunek pracy 15 grudnia 2011 r. W dniu 1 kwietnia 2012 r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z początkiem tego zatrudnienia – 1 kwietnia 2012 r. pracownik nabył zatem prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w 2012 r.

W praktyce może zdarzyć się tak, że pracownik w ogóle nie nabeździe prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku kalendarzowym, w którym podjął pierwszą pracę, ale nabeździe od razu prawo do kolejnego (w kolejnym roku kalendarzowym) urlopu. Nabycie prawa do kolejnego urlopu wypoczynkowego nie jest bowiem uwarunkowane uprzednim nabyciem prawa do pierwszego urlopu.

---

## **PRZYKŁAD**

### **Uprawnienia pracownika**

Pracownik rozpoczął pierwszą w życiu pracę w spółce A 15 grudnia 2011 r. Nie nabył on prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego, ponieważ w 2011 r. nie przepracował miesiąca (przepracował tylko 16 dni). Ponieważ pracownik ten 1 stycznia 2012 r. nadal pozostawał w stosunku pracy z tą spółką, nabył od razu (1 stycznia) prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego.

---

### **Ustalenie stażu urlopowego**

Co do zasady pracownik pełnoetatowy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni. Jeśli jest zatrudniony krócej niż dziesięć lat, jego urlop będzie trwał 20 dni. Jeśli pracuje co najmniej dziesięć lat, będzie wypoczywał przez 26 dni w roku. Jest to tzw. bazowy wymiar urlopu. Zależy on od ogólnego stażu pracy.

Staż ten nazywany jest często stażem urlopowym. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

Chodzi tu o okresy zatrudnienia rozumiane jako pozostawanie w stosunku pracy bez względu na podstawę jego nawiązania, a więc na to, czy doszło do tego na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę. Bez znaczenia jest również, w jakim wymiarze czasu pracy pracownik był wcześniej zatrudniony oraz z jakiego powodu, z czyjej inicjatywy i w jakim trybie doszło do rozwiązania stosunku pracy.

---

## **WAŻNE**

---

Do stażu urlopowego nie wlicza się okresów zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych ani okresów prowadzenia działalności gospodarczej.

---

### **Kiedy zaliczyć pracę za granicą**

O zaliczeniu danego okresu zatrudnienia do stażu urlopowego pracownika decyduje sam fakt pozostawania w stosunku pracy, a nie faktyczne jej wykonywanie. Potwierdza to Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do uchwały z 28 września 1990 r. (III PZP 15/90, OSNC 1991/4/45).

Do okresu zatrudnienia wlicza się także pracę za granicą. Zgodnie bowiem z art. 86 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Polsce w zakresie uprawnień pracowniczych. Od lutego 2009 r. powyższa zasada ma zastosowanie bez względu na kraj, w którym praca była świadczona, jak również bez względu na to, czy były opłacane składki na Fundusz Pracy.

Obowiązujące przepisy nie precyzują jednak sposobu udowadniania okresów zatrudnienia za granicą. Nie wskazują też, jakiego rodzaju dokumentem pracownik może potwierdzić zagraniczny staż pracy. Wydaje się, że powinien to być dokument, z którego wynikać będzie nie tylko to, gdzie dana osoba była zatrudniona i w jakim czasie, ale również świadczenie za granicą

pracy w ramach stosunku pracy, a nie na podstawie innego rodzaju umowy (np. cywilnoprawnej). Wobec braku szczegółowych unormowań można posiłkować się przepisami rozporządzenia w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

Okresy zatrudnienia potwierdza się przede wszystkim świadectwem pracy, choć przepisy wskazanego wyżej rozporządzenia przewidują możliwość wykazania stażu pracy również za pomocą innych dokumentów. Jeżeli zatem pracownik dysponuje zagranicznym odpowiednikiem polskiego świadectwa pracy, to nic nie stoi na przeszkodzie, aby taki dokument uznać za wystarczający. Potwierdzeniem świadczenia pracy za granicą mogą być także: umowa o pracę z zagranicznym pracodawcą, odcinki wypłat wynagrodzenia, zaświadczenie o podleganiu za granicą ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia, deklaracje podatkowe pracownika, a nawet listy referencyjne. Istotne jest, aby z dokumentów takich wynikało zarówno zatrudnienie pracownicze, jak i jego okres.

---

## PRZYKŁAD

---

### Uwzględnienie deklaracji podatkowej i odcinków wypłat

Piotr B. obecnie pracuje w Polsce u polskiego pracodawcy. Przed podjęciem tego zatrudnienia przez dwa lata wykonywał pracę w Irlandii jako kierownik w przedsiębiorstwie transportowym. Pracownik chciałby skorzystać w tym roku z urlopu w wyższym wymiarze. Dlatego przedstawił polskiemu pracodawcy irlandzki dokument rocznej deklaracji podatkowej, z której wynikało, że w roku podatkowym uzyskał dochody ze stosunku pracy we wskazanej w niej wysokości. Pracodawca polski uznał ten dokument za wystarczająco potwierdzający zatrudnienie pracownicze za granicą, ale tylko w wymiarze jednego roku (którego dotyczyła deklaracja podatkowa). Wystąpił do pracownika o udowodnienie pracy w Irlandii także w kolejnym roku. Pracownik złożył wówczas 2 odcinki wypłaty wynagrodzenia w kolejnym roku, które otrzymał od irlandzkiego pracodawcy w styczniu i czerwcu. Ponieważ pracownik przedstawił dokumenty tylko za styczeń i czerwiec, pracodawca uznał za odpowiednio udokumentowane w kolejnym roku jedynie 6 miesięcy pracy i taki też okres uwzględnił przy ustalaniu wymiaru urlopu.

---

### Dodatkowe zatrudnienie

W przypadku gdy pracownik pozostaje jednocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy, obowiązuje zasada, że wliczeniu do stażu urlopowego podlega także okres poprzedniego niezakończzonego zatrudnienia, w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pra-

cy. Nie wlicza się natomiast okresu trwającego zatrudnienia w innej firmie przypadającego po zatrudnieniu u pracodawcy, u którego naliczany jest urlop.

---

## PRZYKŁAD

---

### Zatrudnienie w dwóch firmach

Pracownik od 15 lat jest zatrudniony w spółce X, przysługuje mu w niej zatem 26 dni urlopu wypoczynkowego. Znalazł jednak dodatkowe zatrudnienie w firmie Y, gdzie od początku stycznia pracuje na 1/2 etatu. Ustalając uprawnienie urlopowe pracownika w firmie Y, pracodawca powinien doliczyć mu okres zatrudnienia w spółce X przypadający przed nawiązaniem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w firmie Y, czyli okres trwający do końca ubiegłego roku. W rezultacie pracownik w obu firmach będzie miał prawo do urlopu wypoczynkowego przysługującego po 10 latach pracy. Oczywiście konkretny wymiar tego urlopu będzie różny. Zależy on bowiem od wymiaru etatu w danym stosunku pracy. W spółce X będzie to nadal 26 dni, ponieważ pracownik jest tam zatrudniony na pełnym etacie, natomiast w firmie Y tylko 13 dni. Gdyby w obu firmach pracownik pracował na pół etatu, wymiar jego urlopu byłby taki sam.

---

### Okres nauki

Do okresu, od którego zależy wymiar urlopu, zaliczamy również okres nauki. Okresy te, co należy podkreślić, mają jednak wpływ tylko na wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, zwiększając jego staż urlopowy. Nie są natomiast brane pod uwagę przy ustalaniu prawa do urlopu pracownika. Zatem pracownik przyjmowany do pracy zaraz po szkole, np. po ukończeniu studiów wyższych, będzie traktowany jak osoba w pierwszym roku pracy, mimo że jego staż urlopowy wynosić może wtedy 8 albo więcej lat.

Zgodnie z art. 155 k.p. do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się zatem z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkoły policealnej – 6 lat,
- szkoły wyższej – 8 lat.

Wymienione okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

Wliczanie okresów nauki do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, uzależnione jest od ukończenia danej szkoły, co musi być udokumentowane odpowiednio świadectwem, dyplomem, uzyskaniem tytułu zawodowego czy innym dokumentem. Tym samym okresy nauki nieukończone w sposób przewidziany programem nauczania nie podlegają wliczeniu do stażu pracy (np. uzyskanie na studiach absolutorium bez dyplomu).

---

## PRZYKŁAD

---

### Absolutorium to za mało

Pracownik przedstawił pracodawcy zaświadczenie o uzyskaniu absolutorium i zażądał, aby do stażu urlopowego zaliczyć mu okres studiów. Jego zdaniem zaświadczenie takie oznacza, że ukończył wyższe studia. Pracodawca jednak odmówił, gdyż dokumentem potwierdzającym ukończenie studiów wyższych jest otrzymanie dyplomu, a nie zaświadczenia z uczelni. A takiego dokumentu pracownik jeszcze nie posiadał.

Warto zaznaczyć, że tytułem zawodowym nadawanym absolwentom studiów wyższych jest licencjat (par. 2 pkt 7 rozporządzenia ministra nauki i szkolnictwa wyższego z 19 grudnia 2008 r. w sprawie rodzajów tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów i wzorów dyplomów oraz świadectw wydawanych przez uczelnie (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 11, poz. 61 z późn. zm.). Pomimo krótkiego okresu nauki (3 lata) absolwentowi posiadającemu licencjat wlicza się z tego tytułu do wymiaru urlopu 8 lat.

---

## PRZYKŁAD

---

### Określenie stażu pracy

Po ukończeniu szkoły średniej ogólnokształcącej pracownik podjął pracę w spółce A. W trakcie zatrudnienia – po roku pracy u tego pracodawcy – rozpoczął 5-letnie studia w systemie zaocznym. Po ich ukończeniu, określając staż pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego należy porównać, co dla pracownika będzie korzystniejsze. W przypadku wyboru stażu pracy w okresie, w którym pobierał naukę, z tytułu ukończenia szkoły średniej pracownik ma zaliczone 4 lata oraz 6 lat zatrudnienia w spółce (łącznie 10 lat). Jeśli wybrać zaś okres nauki w szkole wyższej, to z tego tytułu należy zaliczyć 8 lat i 1 rok pracy przed podjęciem studiów (łącznie 9 lat). W tej sytuacji korzystniejsze dla pracownika będzie wybranie okresu zatrudnienia, gdyż jest on dłuższy od okresu nauki.

Jeżeli natomiast pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

---

**WAŻNE**

---

Okresy nauki wliczane do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, są okresami maksymalnymi. Bez znaczenia jest faktyczny okres pobierania nauki, np. z tytułu powtarzania roku, uzyskania urlopu dziekańskiego itp.

---

**Okresy zaliczalne**

Oprócz okresów nauki do stażu urlopowego pracownika wliczane są także inne okresy, w czasie których nie świadczył on pracy. Podstawą prawną ich zaliczania są przepisy kodeksu pracy, wydane do niego akty wykonawcze, a także przepisy pozakodeksowe.

Określają one szczegółowo nie tylko, jakie okresy niewykonywania pracy podlegają zaliczeniu do stażu urlopowego, ale w wielu przypadkach wskazują też warunki, które muszą być spełnione, aby dany okres zaliczyć do okresu zatrudnienia dla celów urlopowych.

Do ważniejszych z nich należą:

- okres, za który pracownik otrzymał odszkodowanie z powodu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę oraz z powodu skrócenia okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia;
- okres zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych, pod warunkiem opłacania w tym okresie składek na Fundusz Pracy;
- okres wykonywania pracy nakładczej, w którym wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50 proc. minimalnego wynagrodzenia;
- okres odbytej czynnej służby wojskowej, pod warunkiem podjęcia pracy w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z tej służby;
- okres urlopu bezpłatnego udzielanego pracownikowi w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy;
- okres urlopu bezpłatnego na czas wykonywania mandatu posła lub senatora w czasie pobierania uposażenia z tego tytułu;
- okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Okres ten podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu, a zatem u macierzystego pracodawcy (art. 174<sup>1</sup> k.p.).

**Urlop uzupełniający**

Prawo do urlopu w wyższym wymiarze pracownik nabywa często w trakcie zatrudnienia. Zwykle jest to wynikiem wpływu określonego okresu pracy, uzyskania odpowiedniego poziomu wykształcenia (ukończenia szkoły) czy też zaliczenia do stażu urlopowego okresu niewykonywania pracy w ra-



mach stosunku pracy, który powinien, a dotychczas nie był w nim uwzględniony. Jeśli do tego czasu pracownik wykorzysta urlop za dany rok kalendarzowy, ma prawo do urlopu uzupełniającego (art. 158 k.p.).

---

## PRZYKŁAD

---

### Wyrównanie różnicy

Pracownik zatrudniony na pół etatu wykorzystał do końca lipca 10 dni urlopu, tj. cały należny mu urlop za ten rok ( $1/2$  z 20 dni urlopu daje 10 dni urlopu). 31 sierpnia 2012 r. pracownik ten osiągnął 10-letni okres zatrudnienia. Z tym dniem przysługiwał mu urlop uzupełniający w wymiarze 3 dni ( $1/2$  z 26 dni urlopu to 13 dni urlopu). Urlop uzupełniający stanowi bowiem różnicę między urlopem w wyższym wymiarze i urlopem w niższym wymiarze (13 dni – 10 dni = 3 dni).

---

Warunkiem otrzymania takiego urlopu jest zatem wcześniejsze wykorzystanie urlopu w niższym wymiarze. W sytuacji gdy w danym roku kalendarzowym pracownik osiąga okres zatrudnienia uprawniający go do dłuższego urlopu, ale w tym samym roku nie wykorzystał wcześniej urlopu wypoczynkowego w niższym wymiarze, nie ma on prawa do urlopu uzupełniającego. Z dniem osiągnięcia 10-letniego stażu pracy przysługuje mu po prostu dłuższy urlop.

Pewne wątpliwości powstać mogą w sytuacji, gdy pracownik, który w trakcie roku nabywa prawo do urlopu w wyższym wymiarze, nie jest zatrudniany u danego pracodawcy przez cały rok. Powstaje bowiem pytanie, czy wymiar urlopu proporcjonalnego przysługującego pracownikowi należy ustalać od niższego czy od wyższego urlopu bazowego?

---

## PRZYKŁAD

---

### Od 26, a nie od 20 dni

Pracownik został zatrudniony 1 maja. W chwili zatrudnienia nie miał jeszcze 10-letniego stażu urlopowego, brakowało mu do niego 3 miesiące. Pracownik zaplanował urlop na wrzesień. Pracodawca powinien mu go wówczas udzielić w wymiarze  $8/12$  z 26 dni, mimo że staż uprawniający do wyższego wymiaru urlopu pracownik osiągnął dopiero z końcem lipca.

---

Odpowiedź na to daje par. 3 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.). Zgodnie z nim wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku

kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu.

Podobnie będzie w sytuacji gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w ciągu roku. Również wtedy pracodawca musi rozliczyć się z pracownikiem z wyższego wymiaru urlopu. Przykładowo jeśli w trakcie biegnącego wypowiedzenia pracownik osiągnąłby 10-letni staż pracy, rozliczając się z nim np. na koniec czerwca pracodawca musiałby wziąć za podstawę wyższy bazowy wymiar urlopu (26 dni). W takiej sytuacji w dniu rozwiązania stosunku pracy musiałby mu zatem wypłacić ekwiwalent za 6/12 z 26 dni, mimo że 10-letni staż pracownik osiągnąłby kilka dni przed rozwiązaniem stosunku pracy.

---

## PRZYKŁAD

---

### Równanie zawsze w górę

Pracownik został zatrudniony od 1 lutego do końca września na umowę na czas określony. W chwili podpisywania umowy o pracę do 10-letniego stażu pracy brakowało mu 4 miesięcy. Pracodawca ustalił więc, że będzie mu przysługiwało 8/12 z 20 dni, czyli 14 dni. Pracownik skorzystał z niego w kwietniu. Z końcem maja minął mu 10-letni okres zatrudnienia, co powoduje, że obecnie ma on prawo do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego. W takiej sytuacji pracodawca powinien ponownie przeliczyć jego urlop i udzielić mu do końca okresu zatrudnienia urlopu uzupełniającego (albo na koniec zatrudnienia wypłacić mu za niego ekwiwalent pieniężny) w wymiarze 4 dni. Wynika to z następujących wyliczeń 8/12 z 26 dni wynosi 18 dni, 18 dni – 14 dni = 4 dni.

---

### Urlop niepełnoetatowca

Na wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika wpływa także rozmiar etatu, na jakim jest zatrudniony. Ustala się go bowiem proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, biorąc za podstawę wymiar urlopu pracownika pełnoetatowego, czyli 20 lub 26 dni.

Oznacza to, że pracownik, legitymujący się np. 15-letnim stażem pracy, jeśli będzie pracował na 1/2 etatu, będzie miał prawo do 13 dni urlopu (26 dni x 1/2 = 13 dni), jeśli będzie zatrudniony na 1/4 etatu, będzie wypooczywał przez 7 dni (26 dni x 1/4 = 6,5 dnia, po zaokrągleniu 7 dni). Gdyby miał krótszy niż 10-letni staż urlopowy, mógłby korzystać odpowiednio z 10 (20 dni x 1/2 = 10 dni) czy 5 (20 dni x 1/4 = 5 dni) dni urlopu.

Przy ustalaniu wymiaru urlopu niepełnoetatowca niepełny dzień zawsze zaokrąglą się bowiem górę do pełnego dnia (art. 154 par. 2 k.p.).

W związku z takim brzmieniem cytowanego przepisu pojawiły się jednak wątpliwości, czy chodzi o zaokrąglenie niepełnego dnia urlopu już na etapie ustalania wymiaru urlopu dla niepełnoetatowca, czy dopiero przy jego udzielaniu. Na czym polega problem, najlepiej widać na przykładzie.

Załóżmy, że pracownik z 15-letnim stażem jest zatrudniony na 1/8 etatu. Jeśli przyjęlibyśmy pierwszy sposób zaokrąglenia, mógłby on wypoczywać przez 4 dni ( $26 \text{ dni} \times 1/8 = 3,25 \text{ dnia}$ , po zaokrągleniu 4 dni), czyli przez 32 godziny. Osoba świadcząca pracę przez 5 dni w tygodniu po 1 godzinie dziennie mogłaby być zatem nieobecna w pracy przez 6 tygodni i 2 godziny, co w praktyce w przypadku takiej osoby oznacza 6 tygodni i 2 dni.

Dla porównania osoba zatrudniona na pełnym etacie, z podobnym stażem pracy, a więc mająca prawo do 26 dni urlopu (208 godzin) również pracująca przez 5 dni w tygodniu od poniedziałku do piątku, z tym że po 8 godzin dziennie, gdyby chciała skorzystać jednorazowo z całego przysługującego jej urlopu, wypoczywałaby przez 5 tygodni i 1 dzień.

Gdybyśmy natomiast przyjęli drugi sposób zaokrąglenia, osoba zatrudniona na 1/8 etatu wypoczywałaby tyle samo co pełnoetatowiec, 3,25 dnia  $\times$  8 godz. – daje bowiem 26 godzin urlopu, czyli przy pracy 5 godzin na tydzień zapewnia wypoczynek przez 5 tygodni i 1 dzień.

Taki sposób zaokrąglenia wydaje się więc bardziej sprawiedliwy. Zdaniem Kazimierza Jaśkowskiego (Kodeks pracy. Komentarz, Lex Wobers Kluwers business Warszawa 2007 r.), który opowiada się za jego stosowaniem, wykładnia systemowa art. 154 par. 3 k.p. sprzeciwia się przyjęciu takiego sposobu zaokrąglenia wymiaru urlopu, który prowadzi do nieuzasadnionego obiektywnie uprzywilejowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stanowi to też naruszenie konstytucyjnej zasady równości wobec prawa (art. 32 konstytucji). Dlatego skoro dla pracownika zatrudnionego w części wymiaru czasu pracy ustawodawca przewidział zaokrąglenie wymiaru urlopu, to powinno być to wykonywane nie na początku, lecz w ostatniej fazie obliczania urlopu.

Innego zdania jest jednak Państwowa Inspekcja Pracy. Odpowiadając na pytanie (patrz [www.gip.pl](http://www.gip.pl)), czy pracownik z ponad 10-letnim stażem pracy zatrudniony na 1/4 etatu, który pracuje 5 dni w tygodniu po 2 godziny dziennie, faktycznie może być nieobecny w pracy przez 28 dni, stwierdza, że tak. I wyjaśnia, że zgodnie z art. 154<sup>2</sup> k.p. urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

Przy udzielaniu urlopu 1 dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 par. 2 k.p.). Tak więc urlop pracownika, o którym mowa wyżej, wynosi zdaniem PIP 7 dni ( $26 \text{ dni} \times 1/4 = 6,5 \text{ dnia}$ , co po zaokrągleniu daje 7 dni), co stanowi 56 godzin urlopu ( $7 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.} = 56 \text{ godz.}$ ). Biorąc pod uwagę rozkład czasu pracy tego pracownika, każdy dzień urlopu spowoduje odpisanie z puli urlopowej 2 godzin urlopu.

Wykorzystanie więc całego przysługującego urlopu oznaczać będzie rzeczywiście 28 dni nieobecności w pracy ( $56 \text{ godz.} : 2 \text{ godz./dziennie} = 28 \text{ dni}$ ).

Dla pracodawców bezpieczniej więc stosować pierwszy z opisanych, i zgodny ze stanowiskiem PIP, sposób zaokrąglania wymiaru urlopu niepełnoetatowca.

---

## PRZYKŁAD

---

### Niepełny dzień trzeba zaokrąglić

Pracownik z 15-letnim stażem pracy został zatrudniony na 1/4 etatu. Jego wymiar urlopu odpowiadać będzie zatem 1/4 wymiaru urlopu osoby pracującej na pełnym etacie. Aby go obliczyć, należy 26 dni pomnożyć przez 1/4 ( $26 \text{ dni} \times 1/4 = 6,5 \text{ dnia}$ ) i wynik zaokrąglić do pełnego dnia, czyli do 7 dni. Jeśli ten sam pracownik zatrudniony byłby na 3/5 etatu, mógłby wypoczywać przez 16 dni ( $26 \text{ dni} \times 3/5 = 15,6 \text{ dnia}$ , czyli po zaokrągleniu 16 dni), a gdyby pracował na 1/5 etatu – 6 dni ( $26 \text{ dni} \times 1/5 = 5,2 \text{ dnia}$ , po zaokrągleniu 6 dni).

---

### Zmiana wymiaru czasu pracy

Na wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika w danym roku kalendarzowym będzie mieć też wpływ każda zmiana wymiaru jego czasu pracy. Wymiar urlopu jest bowiem zawsze ustalany z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik jest zatrudniony. Dlatego każdorazowa zmiana wymiaru etatu pracownika wymaga przeliczenia mu urlopu wypoczynkowego. W jego efekcie wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika może albo wzrosnąć albo ulec zmniejszeniu, w zależności od tego, czy pracownik będzie wykonywał pracę w wyższym, czy też w niższym od dotychczasowego wymiarze czasu pracy.

Żadne przepisy nie regulują kwestii ustalania wymiaru urlopu w przypadku zmiany w ciągu roku wymiaru etatu pracownika. Przyjmuje się jednak, że w takiej sytuacji ustala się go odrębnie za okresy pracy w różnych wymiarach, proporcjonalnie do tych wymiarów.

---

## PRZYKŁAD

---

### Każdy okres oddzielnie

Pracownik przez pierwsze 3 miesiące pracował na 1/2 etatu, a następnie przez pozostałe 9 miesięcy na 1/4. Ustalając wymiar przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, pracodawca powinien osobno ustalić go dla 3 miesięcy, kiedy pracował na 1/2 etatu i osobno dla pozostałych miesięcy. I tak:

- za 3 pierwsze miesiące pracownik ma prawo do 4 dni urlopu ( $26 \text{ dni} \times 1/2 = 13 \text{ dni}$ ;  $13 \text{ dni} : 12 \text{ miesięcy} = 1,08 \text{ dnia/miesiąc}$ ;  $1,08 \text{ dnia/miesiąc} \times 3 \text{ miesiące} = 3,24 \text{ dnia}$ , czyli po zaokrągleniu 4 dni),
- za 9 pozostałych miesięcy pracownik będzie miał prawo do 6 dni urlopu ( $26 \text{ dni} \times 1/4 = 6,5 \text{ dnia}$ , czyli po zaokrągleniu 7 dni,  $7 \text{ dni} : 12 \text{ miesięcy} = 0,58 \text{ dnia/miesiąc}$ ;  $0,58 \text{ dnia/miesiąc} \times 9 \text{ miesięcy} = 5,22 \text{ dnia}$ , czyli po zaokrągleniu 6 dni).

W sumie pracownik ten powinien otrzymać urlop w wymiarze 10 dni.

---

Przepisy nie regulują również sytuacji, gdy do zmiany wymiaru etatu dochodzi w trakcie miesiąca, dlatego w praktyce mogą być stosowane różne rozwiązania. Przy ustalaniu uprawnień urlopowych pracownika za ten miesiąc można zatem:

- przyjąć do obliczeń wymiar etatu, w którym pracownik świadczył pracę dłużej,
- wziąć pod uwagę wymiar etatu pracownika, jaki obowiązywał go w pierwszym dniu miesiąca i do takiego wymiaru zaliczać cały miesiąc,
- miesiąc, w którym dochodzi do zmiany wymiaru etatu, w całości zaliczyć do okresu sprzed zmiany wymiaru czasu pracy. Podobne rozwiązanie stosuje się w przypadku zmiany pracodawcy w ciągu miesiąca. Zgodnie z art. 155<sup>2a</sup> k.p. jeśli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca,
- wziąć pod uwagę korzystniejszy dla pracownika wymiar etatu i do takiego wymiaru zaliczyć cały miesiąc.

Trzeba jednak pamiętać, że wymiar urlopu pracownika niepełnoetatowego nie może przekroczyć wymiaru określonego w art. 154 par. 1 k.p., czyli odpowiednio 20 lub 26 dni.

### Urlop proporcjonalny

Oczywiście na wymiar urlopu, z jakiego może korzystać pracownik u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym, ma też wpływ to, przez ile miesięcy świadczy na jego rzecz pracę. Jeśli pracownik jest zatrudniany

w trakcie roku lub w trakcie roku odchodzi z firmy, odpowiednio zmniejsza to liczbę dni wypoczynku, z jakich może korzystać.

Zgodnie z art. 155<sup>1</sup> kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

- u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze,
- u kolejnego pracodawcy – w wymiarze: proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego (w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca tego roku) albo proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego. Podobną zasadę stosuje się do pracownika podejmującego pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą.

Przy ustaleniu urlopu proporcjonalnego kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

W przypadku zatrudniania pracownika w ciągu roku kalendarzowego możliwe są zatem dwie sytuacje. Taki pracownik w danym roku kalendarzowym może bowiem wcześniej nigdzie nie pracować, może też zmieniać po prostu miejsce zatrudnienia. W pierwszym przypadku sprawa jest prosta. Pracodawca ustala przysługujący takiemu pracownikowi wymiar urlopu proporcjonalnie do planowanego okresu zatrudnienia. Jeśli np. zgodnie z umową pracownik rozpoczyna pracę na pełny etat 1 marca i nie jest to jego pierwsza praca w życiu, to przysługiwać mu będzie urlop w wymiarze 10/12 z 20 lub 26 dni, a więc 17 albo 22 dni urlopu. Jeśli zostanie zatrudniony np. na 1/2 etatu, aby obliczyć przysługujący mu urlop, trzeba najpierw ustalić wymiar urlopu w zależności od wymiaru czasu pracy, będzie to albo 10 (1/2 z 20) albo 13 (1/2 z 26) dni, a następnie obliczyć 10/12 z 10 lub z 13 dni, a otrzymany wynik zaokrąglić. W naszym przykładzie byłoby to 9 albo 11 dni. Jeśli natomiast pracownik podejmuje w ciągu roku kolejną pracę, zatrudniający go pracodawca w swoich rachunkach musi brać pod uwagę, z ilu dni wypoczynku korzystał w danym roku kalendarzowym w poprzedniej firmie.

Żałujemy, że przez pierwsze 2 miesiące pracownik był zatrudniony w firmie X, a od 1 marca w firmie Y. Pracodawca Y ustalając wymiar urlopu co do zasady powinien postąpić identycznie jak pracodawca zatrudniający pracownika po raz pierwszy w danym roku. W swoich rachunkach musi jednak wziąć pod uwa-

gę możliwość wcześniejszego wykorzystania całości lub części bieżącego urlopu u poprzedniego pracodawcy. I zgodnie z tym odpowiednio skorygować swoje wyliczenia. Informacje taką znajdzie w świadectwie pracy pracownika.

### **Powrót do pracy po przerwie**

Na wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika mają też wpływ niektóre przerwy w wykonywaniu pracy przez pracownika. Wszystkie w sposób wyczerpujący wymienia art. 155<sup>2</sup> k.p. Chodzi tu o trwające co najmniej miesiąc okresy:

- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- tymczasowego aresztowania,
- odbywania kary pozbawienia wolności,
- niesprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W przypadku wystąpienia jednego z nich kodeks pracy nakazuje obniżyć proporcjonalnie wymiar urlopu pracownika. Tu też wyróżnić można dwie sytuacje. Pierwsza ma miejsce, gdy pracownik najpierw nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w danym roku, a następnie udaje się przykładowo na urlop wychowawczy. Wówczas, jeśli pracownik w tym samym roku wróci jeszcze do pracy, wymiar jego urlopu powinien być proporcjonalnie zmniejszony. Oczywiście jeśli przed pójściem na urlop wychowawczy nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w całości lub w takiej części, że późniejsze, pełne obniżenie jego wymiaru nie będzie możliwe.

Z drugą sytuacją mamy do czynienia, gdy 1 stycznia danego roku pracownik korzysta np. urlopu wychowawczego. Wymiar urlopu wypoczynkowego tego pracownika za dany rok ustala się wtedy dopiero po jego powrocie do pracy proporcjonalnie do okresu zatrudnienia pozostającego do końca roku kalendarzowego (gdy pracownik zatrudniony jest na czas nie krótszy niż do końca tego roku), liczonego od zgłoszenia się do pracy lub też do końca okresu zatrudnienia, gdy umowa tego pracownika kończy się wcześniej.

### **Ustalenie wymiaru urlopu osoby zaczynającej po raz pierwszy pracę**

Inaczej ustala się wymiar urlopu dla osób zaczynających dopiero swoją karierę zawodową. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z wpływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Jeśli pracownik taki zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy, sprawa jest stosunkowo prosta. Ustalając wymiar jego urlopu, trzeba obliczyć  $1/12$  z 20 lub 26 dni urlopu. W pierwszym przypadku, po przepracowaniu miesiąca pracownik będzie miał prawo do 1,66 dnia urlopu, w drugim 2,16. Brak jest jednak przepisu wskazującego, że niepełny dzień tak obliczonego wymiaru urlopu należy zaokrąglić w górę do pełnego dnia. Udzielenie więc takiego częściowego urlopu w praktyce może być kłopotliwe. I w tym przypadku w praktyce stosowane są różne rozwiązania.

Przyjmuje się m.in., że wymiar urlopu częściowego, przysługującego pracownikowi z upływem każdego miesiąca pracy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę po raz pierwszy, może być określony nie tylko w dniach, ale także w godzinach, a niekiedy nawet w minutach. Przy założeniu, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Przykładowo więc urlop wypoczynkowy w wymiarze  $1/12$  z 20 dni wyniesie 13 godzin i 20 minut. Wynika to z następującego obliczenia: 20 dni urlopu to 160 godzin (20 dni x 8 godz. = 160 godz.; 160 godzin to 9600 minut,  $1/12$  z 9600 minut to 800 minut; 800 minut to 13 godzin i 20 minut. Przy 26 dniach urlopu bazowego będzie to 17 godzin i 20 minut (26 dni urlopu to 208 godzin, czyli 12 480 minut,  $1/12$  z 12 480 minut to 1040 minut, czyli 17 godzin i 20 minut.

To jeden sposób liczenia. Inny polega na pomnożeniu  $1/12$  z 20 lub  $1/12$  z 26 przez 8 godzin. W pierwszym przypadku urlop, z jakiego mógłby skorzystać pracownik po pierwszym miesiącu zatrudnienia, wynosiłby  $1,66 \times 8$  godz. = 13,28 godz., czyli 13 godzin i 17 minut (0,28 godziny x 60 minut = 16,8 minut, czyli po zaokrągleniu 17 minut). W drugim 17 godzin i 17 minut ( $2,16 \times 8$  godz. = 17,28 godz.).

Pracodawca może też ułatwić sobie sprawę i udzielając takiego urlopu zaokrąglić go w górę do pełnych godzin lub do pełnych dni, tak jednak, by wymiar urlopu pracownika w roku kalendarzowym nie przekroczył przysługującego mu wymiaru, czyli 20 lub 26 dni.

Jeśli pracownik podejmujący pierwszą pracę zostaje zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy (na przykład na  $1/3$  etatu), ustalenie przysługującego mu po każdym miesiącu wymiaru urlopu może być trochę trudniejsze. Wymaga bowiem przeprowadzenia kilku obliczeń.

Po pierwsze, trzeba ustalić, jaki wymiar urlopy przysługiwałby pracownikowi po przepracowaniu roku (może to być 20 lub 26 dni). W tym celu trzeba zsumować wszystkie okresy wliczane do stażu urlopowego oraz rok hipotetycznego zatrudnienia), a następnie w zależności od dokonanych ustaleń określić wymiar urlopu danego pracownika.

Po drugie, należy określić wymiar urlopu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w jakim zatrudniony jest pracownik, np. osobie zatrudnionej na  $1/2$  etatu przysługuje urlop w wymiarze  $1/2$  z 20 lub 26 dni, czyli 10 lub 13 dni.



Po trzecie, obliczyć 1/12 z tak ustalonego wymiaru urlopu, przykładowo dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu byłyby to 1/12 z 10 lub 13 dni.

Liczba dni urlopu, z jakiej będzie mógł skorzystać pracownik w pierwszym roku swojej pracy, zależy też od daty jego zatrudnienia, a właściwie od tego, ile miesięcy w tym roku przepracuje. Taki pracownik do końca roku kalendarzowego, w którym podjął pierwszą pracę, nabywa bowiem prawo do urlopu sukcesywnie, z upływem każdego miesiąca pracy. Dla pracodawcy ważne jest więc ustalenie, kiedy upływa taki miesiąc. Przyjmuje się, iż miesiąc zatrudnienia upływa z upływem:

- ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu od pierwszego dnia danego miesiąca (np. miesiąc zatrudnienia upływa 31 marca, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło 1 marca, i 29 lutego, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło 1 lutego),
- dnia w następnym miesiącu kalendarzowym, który datą poprzedza dzień nawiązania stosunku pracy, jeżeli do nawiązania stosunku pracy dochodzi w trakcie miesiąca kalendarzowego (np. miesiąc upływa 14 lutego, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło 15 stycznia, i 17 marca, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło 18 lutego),
- 30 dni, jeżeli pracownik u każdego z pracodawców pozostawał w zatrudnieniu krócej niż miesiąc kalendarzowy lub obrachunkowy (np. miesiąc upływa 31 marca, jeżeli pracownik pozostawał w zatrudnieniu od 1 lutego do 15 lutego, i od 17 marca do 31 marca). Krótsze niż miesiąc okresy wykonywania pracy należy bowiem sumować.

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym, przypadającym po roku kalendarzowym, w którym podjął on pierwszą w życiu pracę na podstawie stosunku pracy.

**Małgorzata Jankowska**

ekspert z zakresu prawa pracy;

**Andrzej Marek**

sędzia Sądu Okręgowego w Legnicy;

**Halina Kwiatkowska**

radca prawny, partner w Kancelarii Prawnej Chałas  
i Wspólnicy, Biuro w Krakowie

## PODSTAWA PRAWNA

- Art. 153 – 155 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62, poz. 286 z późn. zm.).

## Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego

Urlopy wypoczynkowe powinny być ustalane z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem. Służy temu plan urlopów. Pracodawca nie musi ustalać tego planu, jeśli nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa lub taka organizacja istnieje, ale wyraziła zgodę na jego brak. W takich przypadkach termin urlopu ustala pracodawca po porozumieniu z pracownikiem.

### Plan urlopów

Plan urlopów stanowi dokument, w którym pracodawca zobowiązuje się udzielić urlopu pracownikowi w konkretnie oznaczonym terminie. Kodeks pracy nie wymaga przy tym, aby plan urlopów obejmował cały rok kalendarzowy. Może obejmować okresy krótsze (np. kwartał lub pół roku). Nie musi być też opracowywany dla całego zakładu pracy. Takie plany mogą być tworzone dla poszczególnych komórek organizacyjnych (np. wydziałów).

Plan urlopów ułatwia pracodawcy odpowiednią organizację pracy. Powinien obejmować urlop bieżący (w tym ewentualny urlop uzupełniający, czyli urlop w wyższym wymiarze, do którego pracownik nabył prawo w trakcie roku kalendarzowego). Ponadto, jeżeli pracownik nie wykorzystał przysługującego mu (i zaplanowanego) urlopu w danym roku, to taki zaległy urlop może być umieszczony w planie urlopów na rok następny. W planie nie uwzględnia się jedynie 4 dni tzw. urlopu na żądanie.

### Zgłaszanie wniosków urlopowych

Pracodawca powinien rozpocząć konstruowanie planu urlopów z odpowiednim wyprzedzeniem. Wskazane byłoby rozpoczęcie prac nad takim planem jeszcze przed rozpoczęciem roku kalendarzowego. Pracownicy powinni wówczas zgłosić wnioski urlopowe z podaniem konkretnych dat rozpoczęcia i zakończenia urlopu. Pracodawca bierze pod uwagę te wnioski. Nie są one jednak dla niego wiążące, jeśli miałyby uniemożliwić normalny tok pracy w zakładzie.

Pracodawca jest związany takim wnioskiem w przypadku, gdy składa go pracownica (lub pracownik ojciec korzystający z urlopu macierzyńskiego), domagając się udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (art. 163 par. 3 k.p.), lub pracownik młodociany uczęszczający do szkoły i wnoszący o udzielenie mu urlopu w okresie ferii szkolnych (art. 205 par. 3 k.p.). Trzeba także pamiętać, że pracodawca powinien w roku kalendarzowym udzielić 4 dni urlopu na żądanie pracownikowi i we wskazanym przez niego terminie (art. 167<sup>2</sup> k.p.). Natomiast w okresie wypowiedzenia stosunku pracy pracownik może być zobowiązany przez pracodawcę do wykorzystania urlopu, mimo że jest to termin inny niż ustalony w planie

urlopów (art. 167<sup>1</sup> k.p.). W przypadku podziału urlopu na wniosek pracownika na części, co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

### **Podanie planu do wiadomości pracowników**

Przepisy kodeksu pracy nie określają, z jakim wyprzedzeniem plan urlopów powinien być przekazany do wiadomości pracowników. Wskazują one jedynie, że taki plan podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w firmie. Można go wywiesić na tablicy ogłoszeń, wyłożyć do wglądu w dziale kadr lub rozesłać pocztą intranetową. Od momentu takiego ogłoszenia plan jest wiążący zarówno dla pracodawcy, jak i pracowników. Oznacza to, że terminy wykorzystania urlopu można zmieniać wyjątkowo, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, np. przesunięcie terminu rozpoczęcia urlopu, odwołanie z urlopu. Jeżeli plan urlopów został podany do wiadomości pracownika w sposób przyjęty w zakładzie pracy, nie jest konieczne oddzielne zawiadomienie pracownika o terminie urlopu.

Zdarza się, że plan nie obejmie wszystkich pracowników, np. przyjęto nową osobę, dotychczasowy pracownik był chory podczas sporządzania planu. W takiej sytuacji pracownik nie może sam, bez uzgodnienia z pracodawcą, udać się na urlop czy też dowolnie ustalić termin urlopu. Samowolne udanie się pracownika na urlop jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (nieusprawiedliwiona nieobecność) i uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.).

Zdania na temat charakteru prawnego planu urlopów są rozbieżne. Również orzecznictwo w tym zakresie nie było jednolite. W wyroku z 5 września 1979 r. (I PRN 82/79, LEX nr 14505) Sąd Najwyższy stwierdził, że plan urlopów nie daje pracownikowi uprawnienia do rozpoczęcia urlopu w zaplanowanym terminie. Konieczne jest ponadto wyrażenie zgody przez pracodawcę (np. poprzez wydanie karty urlopowej), aby pracownik wykorzystał urlop w konkretnym terminie. W późniejszym orzeczeniu (uchwała z 6 marca 1980 r., V PZP 7/79, OSNC 1980/7–8/132) SN uznał natomiast, że nie jest konieczne oddzielne zawiadomienie pracownika o terminie urlopu wypoczynkowego, jeżeli plan urlopu został podany do wiadomości pracownika w sposób przyjęty u pracodawcy, co najmniej na miesiąc przed rozpoczęciem urlopu (wymóg ten dotyczący terminu podania planu do wiadomości pracowników, przewidziany dawniej w art. 163 par. 2 k.p., obecnie nie obowiązuje).

Należy opowiedzieć się za poglądem, że plan urlopów jest wiążący dla pracodawcy i pracowników, co oznacza, że pracownik może rozpocząć urlop w ustalonym terminie bez dodatkowych oświadczeń pracodawcy.

### **Porozumienie z pracownikiem**

Jeżeli pracodawca nie sporządza planu urlopów, to ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem, biorąc pod uwagę wniosek pracownika oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

W przypadku gdy pracownik nie jest objęty planem urlopów i termin wykorzystania urlopu nie został ustalony przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem, to do rozpoczęcia urlopu niezbędne jest oświadczenie pracodawcy określające jego termin. Samo bowiem złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu w określonym terminie nie usprawiedliwia jego nieobecności. Jeśli złożył on wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, to nie może wykorzystywać go bez wyraźnej akceptacji pracodawcy (por. wyroki SN z 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNP 1999/10/33 oraz z 15 marca 2001 r., I PKN 306/00, OSNP 2002/24/591).

W sytuacji gdy pracodawca uzna, że plan urlopów zapewni lepszą organizację korzystania przez pracowników z wypoczynku, może utworzyć taki plan nawet wówczas, gdy nie ma takiego obowiązku.

---

## **PRZYKŁAD**

### **Powiadomienie pracownika o urlopie**

Pracodawca opracował plan urlopów i przesłał go swym pracownikom (każdy z nich ma dostęp do komputera) pocztą elektroniczną (na służbowy adres e-mailowy każdego z nich). Plan urlopów został zatem prawidłowo podany do wiadomości pracowników – w sposób umożliwiający każdemu z nich zapoznanie się z jego treścią, co jest w istocie równoznaczne z zawiadomieniem pracownika o terminie urlopu.

---

### **Przesunięcie terminu nierozpoczętego urlopu**

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego i co do zasady nieprzerwanego wypoczynku. Przepisy prawa pracy wprowadzają jednak pewne odstępstwa od tej zasady – możliwe jest przesunięcie lub przerwanie już trwającego wypoczynku. Pracownik może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia urlopu, motywując to ważnymi przyczynami. To jednak pracodawca ocenia, czy przyczyny te są na tyle istotne, aby uzasadniały uwzględnienie wniosku pracownika. Mogą to być np. choroba członka rodziny pracownika, konieczność załatwienia ważnych spraw osobistych przez pracownika.

Ocena przyczyny podanej przez pracownika zawsze będzie zależeć od pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z 27 listopada 1997 r. (I PKN 393/97, OSNP

1998/17/511) uznał, że pracodawca nie jest obowiązany do przesunięcia zaplanowanego terminu urlopu wypoczynkowego (art. 164 par. 1 k.p.) w celu umożliwienia pracownikowi uczestnictwa w strajku (proteście) głodowym. W orzeczeniu tym podkreślono, że pracodawca nie jest obowiązany do udzielenia urlopu poza terminem wynikającym z planu urlopow, a jedynie może to uczynić na wniosek pracownika umotywowany „ważnymi przyczynami”, podlegającymi ocenie między innymi z punktu widzenia funkcji urlopu.

Zarzutu nadużycia prawa nie można więc stawiać pracodawcy odmawiającemu przesunięcia terminu urlopu ze względu na cele sprzeczne z jego wypoczynkową funkcją, chyba że przemawiałyby za tym szczególnie interes osobisty lub rodzinny pracownika (np. konieczność opieki nad dzieckiem po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku opiekuńczego). We wspomnianej sferze nie mieszczą się w zasadzie interesy związane z przynależnością pracownika do związku zawodowego, zwłaszcza zaś wtedy, gdyby urlop w nowym terminie miał być przeznaczony na udział w proteście głodowym, nie tylko niezapewniającym wypoczynku, lecz stwarzającym ponadto zagrożenie dla zdrowia, a w skrajnym wypadku nawet dla życia pracownika.

### **Szczególne potrzeby firmy**

Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego może nastąpić także na wniosek pracodawcy. Przesłanką takiego przesunięcia jest wystąpienie „szczególnych potrzeb pracodawcy”, o ile nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. O tym, czy takie szczególne potrzeby wystąpią, decyduje pracodawca, a pracownik na taką ocenę nie ma żadnego wpływu. Takie szczególne potrzeby to przykładowo konieczność realizacji terminowych prac wymagających obecności pracownika (np. potrzeba usunięcia wad w oddawanym do odbioru obiekcie), konieczność usunięcia awarii, kontrola w firmie wymagająca obecności pracownika.

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Ważne przyczyny uzasadniające przesunięcie wypoczynku**

Przyjmijmy, że pracownik miał w planie urlopow ustalony termin korzystania z urlopu wypoczynkowego na pierwsze 2 tygodnie sierpnia. W trakcie tego urlopu pracownik planował wyjazd z całą rodziną (w tym z dwójką kilkuletnich dzieci) do miejscowości położonej nad Bałtykiem. Pod koniec lipca okazało się, że małżonce pracownika – z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – przesunięto termin urlopu. W tej sytuacji pracownik wystąpił do swego pracodawcy z wnioskiem o przesunięcie urlopu.

---

Przepisy prawa nie rozstrzygają jednoznacznie, jakie skutki będzie powodować niezachowanie wyżej wskazanych rygorów przez pracodawcę (brak szczególnych potrzeb pracodawcy powodujących konieczną obecność pracownika w pracy). Należałoby uznać, że pracownik w takiej sytuacji miałby roszczenie o udzielenie urlopu w terminie określonym w planie lub w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

### **Kto ponosi koszty zmiany terminu**

Przepisy prawa pracy wprost nie przewidują obowiązku zwrotu kosztów przesunięcia urlopu wypoczynkowego, jeśli nastąpiło to z inicjatywy pracodawcy. W piśmiennictwie jednak powszechnie przyjmuje się, że należy tu – na zasadzie analogii – zastosować art. 167 par. 2 k.p. Pracodawca powinien pokryć koszty, które pracownik poniósł wskutek przesunięcia terminu urlopu wypoczynkowego. Chodzi jednak tylko o wydatki bezpośrednio związane z przesunięciem urlopu i tylko takie, których pracownik nie mógł odzyskać w inny sposób.

### **Obowiązkowe przesunięcie wypoczynku**

Istnieją sytuacje, w których pracodawca ma obowiązek przesunięcia terminu urlopu pracownika. Nastąpi to wówczas, gdy pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego.

W takich sytuacjach pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Wskazane wyżej wyliczenie jest przykładowe. Pracodawca ma obowiązek przesunięcia terminu urlopu, gdy nastąpią inne przyczyny usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy, np. konieczność opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny.

W myśl par. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy (dalej: rozporządzenie) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika są zdarzenia i okoliczności określane przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez praco-

dawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:

- zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
- decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
- imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
- oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

---

## PRZYKŁAD

---

### Przełożenie urlopu z powodu choroby

Pracownik powinien rozpocząć zaległy urlop 15 marca, ale zachorował i przedstawił zaświadczenie lekarskie. Jednocześnie wyraził zgodę na korzystanie w tym okresie z urlopu wypoczynkowego. Mimo to, udzielenie pracownikowi urlopu w okresie niezdolności do pracy byłoby niedopuszczalne i prawnie nieskuteczne. Niezdolność do pracy wyłącza bowiem możliwość wykorzystania urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem.

---

### Niepotrzebny wniosek podwładnego

Do obligatoryjnego przesunięcia terminu urlopu w powołanych wyżej sytuacjach nie jest konieczny ani wniosek pracownika, ani jakiegokolwiek porozumienie między pracownikiem i pracodawcą. Jest to obowiązek pracodawcy. Potwierdza to orzecznictwo. Zgodnie z wyrokiem SN z 10 listopada 1999 r. (I PKN 350/99, OSNP 2001/6/198), pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy na-

wet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności do pracy. Okres choroby nie jest i nie może być okresem wykorzystywania urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, dlatego udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie choroby jest prawnie nieskuteczne i nie powoduje odzyskania na ten czas zdolności do pracy.

Pracodawca nie ma obowiązku udzielić przesuniętego urlopu bezpośrednio po ustaniu wymienionych zdarzeń, lecz uzgadnia nowy termin z pracownikiem. Potwierdza to także treść par. 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop stanowiącego, iż w okolicznościach uzasadniających przesunięcie urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracownikiem, pracodawca udziela pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie z nim uzgodnionym. Uzgodnienie terminu to wspólne jego ustalenie. Trzeba przy tym pamiętać, że pracownik nie może samowolnie udać się na urlop, gdyż urlopu udziela zawsze pracodawca.

---

## PRZYKŁAD

---

### Oddalenie powództwa przez sąd

Pracownik od 9 do 16 lipca 2012 r. przebywał na zaległym urlopie wypoczynkowym (udzielnym przez pracodawcę do końca listopada). Od 17 lipca do 6 sierpnia korzystał ze zwolnienia lekarskiego. 5 sierpnia zawiadomił pisemnie pracodawcę, że po zakończeniu zwolnienia będzie kontynuował przerwany urlop wypoczynkowy. Nie uzyskał na to zgody pracodawcy. Nie uzgodnił także z pracodawcą terminu wykorzystania tego urlopu. Pracodawca rozwiązał umowę o pracę, wskazując jako przyczynę nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy po 6 sierpnia. Pracownik wniósł odwołanie do sądu pracy domagając się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd powództwo oddalił, wskazując, że wprawdzie w przypadku niewykorzystania części urlopu z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby pracodawca jest obowiązany udzielić tego urlopu w terminie późniejszym, ale na wykorzystanie takiego urlopu (w określonym terminie) zgodę powinien udzielić pracodawca.

---

### Przerwanie rozpoczętego urlopu

Przepisy prawa pracy w art. 166 wskazują w sposób wyczerpujący przyczyny powodujące przerwanie rozpoczętego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie



z tym przepisem pracodawca jest zobowiązany udzielić w terminie późniejszym części urlopu niewykorzystanego z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego.

Są to te same przyczyny, które powodują – zgodnie z art. 165 k.p. – przesunięcie jeszcze nierozpoczętego urlopu pracownika. Jest jednak istotna różnica. Katalog przyczyn powodujących przerwanie już rozpoczętego urlopu pracownika jest zamknięty. Oznacza to, że nie mogą stanowić przyczyny przerwania urlopu inne zdarzenia stanowiące podstawę usprawiedliwionej nieobecności pracownika, np. ślub pracownika lub jego dziecka.

### **Odwołanie z urlopu**

W pewnych okolicznościach szef może podjąć decyzję o przerwaniu udzielonego wcześniej pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 167 k.p. pracodawca ma prawo odwołać pracownika z urlopu tylko w sytuacjach wyjątkowych. Może to nastąpić w sytuacji wystąpienia łącznie dwóch przesłanek:

- obecność pracownika w zakładzie pracy jest niezbędna,
- przyczyna powodująca konieczność obecności pracownika była niemożliwa do przewidzenia w chwili rozpoczęcia przez niego odbywania urlopu wypoczynkowego.

Należy wskazać, że to pracodawca dokonuje oceny okoliczności, które to bezwzględnie wymagają obecności pracownika. Jednakże decyzja pracodawcy powinna być przemyślana i uzasadniona. Pracownik, który przerwał urlop, nie podlega ochronie przed wypowiedzeniem wynikającej z art. 41 k.p., jednakże odwołanie pracownika z urlopu jedynie celem wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę należy uznać za niezgodne z zasadami współżycia społecznego (uchwała SN III PZP 22/66, OSNC 1967/6/100). Istotne jest, że pracodawca nie ma obowiązku podawać pracownikowi szczegółowych okoliczności uzasadniających jego odwołanie z urlopu.

O odwołaniu pracownika z urlopu pracodawca powinien powiadomić go bezpośrednio, co więcej, powinno być ono dokonane z takim wyprzedzeniem, aby pracownik miał faktyczną możliwość stawienia się do pracy w wyznaczonym terminie. Przepisy prawa nie nakładają na pracownika obowiązku poinformowania pracodawcy o planowanym miejscu spędza-

nia urlopu wypoczynkowego, zatem odwołanie go z urlopu może napotkać pewne trudności.

### **Oświadczenie pracodawcy**

Przepisy przewidują możliwość cofnięcia pracownika z urlopu, ale nie określono w nich sposobu takiego odwołania. Niewątpliwie oświadczenie pracodawcy będzie skuteczne tylko wtedy, gdy zawiadomi on pracownika o konieczności powrotu do pracy w taki sposób, by mógł on się z tym wezwaniem zapoznać. Nie jest tu jednak wymagana forma pisemna. Oświadczenie pracodawcy może być złożone za pośrednictwem telefonu, wiadomości sms bądź e-mail.

Żaden przepis prawa pracy nie formułuje jednak wprost obowiązku powiadamiania pracodawcy o miejscu spędzania urlopu. Wątpliwe jest również wprowadzenie takiego postanowienia do regulaminu pracy czy innego wewnętrznego źródła prawa pracy.

Analizując niniejszą kwestię, sięgnąć należy również do ustawy o ochronie danych osobowych i regulowanej nią zasady adekwatności. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 1 grudnia 2005 r. (II SA/WA 917/2005, LEX nr 189823) orzekł, że adekwatność danych w stosunku do celu ich przetwarzania powinna być rozumiana jako równowaga między uprawnieniem osoby do dysponowania swoimi danymi a interesem administratora danych. Równowaga będzie zachowana, jeżeli administrator zażąda danych tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do wypełnienia celu, w jakim dane są przetwarzane. Administrator danych nie może w żaden sposób stawiać swego interesu ponad dobro osoby, której dane przetwarza.

Z uwagi na powyższe pozyskiwanie od wszystkich pracowników wybierających się na urlop takich danych jak adres miejsca pobytu i numer telefonu na wypadek ewentualnej konieczności odwołania ich z urlopu ze względu na naruszanie zasady adekwatności jest nieuprawnione.

Jedynie w jednostkowych sytuacjach pracodawca może domagać się od podwładnego poinformowania o miejscu spędzania urlopu, uzasadniając swoje żądanie obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 par. 2 pkt 4 k.p.). Pozyskiwanie takich danych wydaje się dopuszczalne tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach i w odniesieniu do pracowników pełniących strategiczne funkcje w firmie – ze względu na ich szczególną pozycję, uprawnienia lub kwalifikacje.

Zatem inaczej kształtuje się sytuacja osób na stanowiskach kierowniczych, zwłaszcza tych wyższego szczebla. Ich obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy ocenia się bowiem innymi kategoriami. Umowy o pracę ta-

kich osób bardzo często zawierają różnego rodzaju, indywidualnie negocjowane, uprawnienia i obowiązki. W takim wypadku jest możliwe zobowiązanie podwładnego do powiadamiania szefa o miejscu spędzania urlopu w zamian za inne przywileje, rekompensujące te ograniczenia, np. wyższy wymiar urlopu.

### **Czy można odwołać z urlopu przez służbową komórkę**

Wątpliwość budzi kwestia zobowiązania pracownika do posługiwania się w trakcie urlopu wypoczynkowego telefonem służbowym. Część komentatorów uważa, że wyposażenie pracowników w telefony służbowe umożliwia kontakt z nimi, nawet w czasie urlopu wypoczynkowego, a postępowanie to nie narusza ich prawa do prywatności. W takiej sytuacji nie istnieje bowiem potrzeba pozyskiwania od nich prywatnych adresów i numerów telefonów.

Przypadek, w którym pracodawca nakazuje pracownikowi czuwanie przy telefonie w trakcie jego urlopu wypoczynkowego, może jednak zostać zakwalifikowany jako dyżur. W czasie dyżuru telefonicznego pracownik jest zobowiązany do pozostawania w gotowości do pracy, zaś w okresie korzystania z urlopu taki obowiązek przecież na nim nie spoczywa. Dodatkowo kilkakrotne kontaktowanie się pracodawcy z pracownikiem w czasie jego urlopu może zostać uznane za świadczenie przez pracownika w takim dniu pracy. Czasem pracy jest bowiem czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jeśli pracownik zmuszany jest do odbywania częstych rozmów telefonicznych z pracodawcą w trakcie urlopu, czyli świadczy pracę (w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy), wówczas pracownik może wystąpić z roszczeniem o uznanie tego dnia za dzień pracy, zapłaty pełnego wynagrodzenia oraz udzielenia mu urlopu wypoczynkowego w innym terminie.

Z drugiej jednak strony, w dobie powszechnego korzystania z mobilnych telefonów wielu pracowników nie widzi niczego złego ani ograniczającego w korzystaniu z telefonów służbowych także w czasie wolnym od pracy, np. w celu poinformowania dzwoniącego o osobie zastępującej go w czasie nieobecności w pracy. Należy jednak stwierdzić, że pracodawca nie ma prawa wymagać od pracownika, by ten odbierał telefony służbowe w czasie wolnym od pracy. Pracownik nieosiągalny w czasie urlopu pod służbowym numerem telefonu nie powinien ponosić z tego tytułu żadnych konsekwencji ze strony swego pracodawcy.

Inaczej potraktować trzeba oczywiście znowu osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych. Dopuszczalne wydaje się, by osoby odpowie-

działne w przedsiębiorstwie za usuwanie nagłych awarii czy też pracownicy wysokiego szczebla zobowiązani zostali przepisami wewnątrzzakładowymi (regulaminem pracy, układem zbiorowym pracy) do pozostawiania w kontakcie telefonicznym z pracodawcą podczas urlopu.

### **Skutki niewykonania polecenia**

Pracownik, który został odwołany z urlopu, jest zobowiązany go przerwać i stawić się w pracy. W świetle art. 100 k.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń służbowych oraz dbać o dobro zakładu pracy i jego imię. Zatem niezastosowanie się pracownika do takiego polecenia jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, które to mogą skutkować nałożeniem na niego kary porządkowej. Mogą nawet zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a tym samym stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52, par. 1 pkt 1 k.p.).

Zgodnie z art. 167 par. 2 k.p. pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika, będące w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. Powinny one nadto być ograniczone do sumy kosztów nieodzyskanych przez pracownika. Zatem pracodawca nie jest zobowiązany do zwrotu pracownikowi utraconych przez niego korzyści, które mógł uzyskać, kontynuując urlop. W sytuacji odwołania pracownika z urlopu przy niespełnieniu przez pracodawcę przesłanek wynikających z art. 167 k.p. pracownik może dochodzić ewentualnego odszkodowania na ogólnych zasadach, zatem w granicach pełnej szkody.

### **Urlop na żądanie**

Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym (art. 167<sup>2</sup> k.p.). Wniosek o taki urlop pracownik powinien złożyć najpóźniej pierwszego dnia wypoczynku. Ale – zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r. (I PK 128/06, OSNP 2007/23–24/346) – powinno to nastąpić do chwili przewidywanego rozpoczęcia przez niego pracy według obowiązującego go rozkładu czasu pracy.

Oznacza to, że wniosek o urlop na żądanie powinien być złożony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, przed rozpoczęciem pracy. Chodzi o to, aby pracodawca miał szansę wypowiedzieć się w kwestii udzielenia takiego urlopu.

Przepisy milczą na temat formy, w jakiej powinien być zgłoszony wniosek o urlop na żądanie, pracownik może zatem złożyć taki wniosek pisemnie, drogą mailową, telefonicznie, za pośrednictwem innej osoby, a także za pomocą sms-a.

Warto pamiętać, że wbrew nazwie tego urlopu („na żądanie”) pracodawca ma prawo odmówić jego udzielenia. W wyroku z 28 października 2009 r. (II PK 123/09, LEX nr 551056) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie, jeśli nieobecność pracownika zaszkodziłaby interesom firmy. W uzasadnieniu do wyroku SN podkreślił, że do wyrażonego w art. 161 k.p. obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu pracownikowi mają zastosowanie ogólne reguły, także zawarta w art. 163 k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący.

W wyroku z 16 września 2008 r. (II PK 26/08, LEX nr 479326) Sąd Najwyższy wskazał natomiast, że pracodawca powinien uwzględnić wniosek o urlop na żądanie, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Oznacza to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie.

---

## PRZYKŁAD

---

### Chory nie może wypoczywać

Pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim. Wysłał do pracodawcy e-mail z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie. W takiej sytuacji pracodawca musi odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie. Pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim nie może bowiem złożyć wniosku o żaden urlop. Potwierdza to wyrok SN z 28 października 2009 r. (II PK 123/09, OSNP 2011/11–12/148), zgodnie z którym udzielenie urlopu wypoczynkowego, także na żądanie (art. 167<sup>2</sup> k.p.), pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby jest niezgodne z prawem. Urlop musi być bowiem wykorzystany zgodnie z jego przeznaczeniem.

---

Pracodawca powinien zatem uwzględnić wniosek urlopowy pracownika, jeśli jego nieobecność nie będzie kolidować z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Oznacza to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, dobrem zakładu pracy i koniecznością obecności pracownika w pracy.

Sąd Najwyższy podkreślił, że urlop, w tym na żądanie, pracownik i pracodawca powinni uzgodnić. Nie może go zatem wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy.

Z powyższego wynika, że jeśli pracownik zgłosi wniosek o urlop na żądanie, pracodawca go nie udzieli, a pracownik mimo to uda się na urlop, oznaczać to będzie nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy, która może skończyć się nawet jego zwolnieniem. Warto jednak podkreślić, że

odmowa udzielenia urlopu na żądanie może mieć miejsce tylko w nadzwyczajnych okolicznościach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy.

Zasadność odmowy udzielenia omawianego wyroku musi być jednak oceniana w zależności od indywidualnego przypadku. Istotne znaczenie ma na przykład rodzaj wykonywanej pracy czy pełnionej funkcji w zakładzie pracy. Przykładem mogą być osoby na kierowniczych stanowiskach. Pracownicy ci muszą bowiem wykazywać się zwiększoną dyspozycyjnością i lojalnością wobec pracodawcy. Wskazać także trzeba, że nieuzasadniona odmowa udzielenia urlopu na żądanie albo udzielenie go w innym terminie stanowić może wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 par. 1 pkt 2 k.p.).

### **Milczenie szefa należy uznać za zgodę**

Uznając, że to pracodawca udziela tego urlopu, pojawia się w praktyce pytanie, jak długo pracownik po złożeniu wniosku ma oczekiwać na decyzję pracodawcy. Problem ten dotyczy w szczególności sytuacji, w której pracownik składa wniosek o udzielenie urlopu w dniu jego rozpoczęcia. Jeśli pracownik składa wniosek o urlop na żądanie i pracodawca nie sprzeciwia się takiemu wnioskowi, to takie milczenie należy zakwalifikować jako zgodę (dorozumianą) na udzielenie urlopu. Przyjęcie innej interpretacji (uznanie, iż pracownik powinien oczekiwać na wyrażoną wprost i jednoznaczną w swej treści zgodę pracodawcy na swój wniosek) mogłoby niejednokrotnie uniemożliwić pracownikowi realizację jego uprawnień.

### **Cztery dni bez względu na liczbę firm**

Sposób korzystania z urlopu na żądanie zależy od pracownika. Może on w danym roku kalendarzowym wziąć 4 dni takiego urlopu łącznie, czyli jednorazowo, albo wykorzystać je pojedynczo.

Przepisy wskazują, że łączny wymiar urlopu na żądanie nie może przekroczyć jednak w danym roku 4 dni i to niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy (art. 167<sup>3</sup> k.p.).

Z uwagi na fakt, że urlop na żądanie jest powiązany z danym rokiem kalendarzowym, nie przechodzi na następny rok jako urlop na żądanie, ale jako zwykły urlop wypoczynkowy (stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy – pismo nr GPP-110-4560-170/08/PE).

Od 1 stycznia 2012 r. pracownicy mogą wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy do 30 września następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to jednak części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup> k.p., czyli urlopu na żądanie. W konsekwencji, jeśli pracownik nie wykorzystał urlopu na żądanie

w danym roku, urlop ten jak zwykły urlop przechodzi na następny rok kalendarzowy i może być wykorzystany do końca roku następnego.

### **Urlop zaległy**

W 2012 roku po raz pierwszy niewykorzystane dni wolne można odebrać w ciągu 9 miesięcy, a nie 3, jak było dotychczas. Ta zmiana dotyczy jednak urlopu za 2011 r. i nie wpływa w żaden sposób na wypoczynek, do którego pracownik nabył prawo w 2010 r. lub w latach wcześniejszych

Artykuł 168 kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym do końca 2011 r. dopuszczał możliwość udzielenia urlopu za poprzedni rok kalendarzowy do końca I kwartału roku kolejnego. W 2012 r. po raz pierwszy termin ten został wydłużony do 30 września.

Teoretycznie urlopy za 2011 r. powinny być już wykorzystane. Powinny być bowiem udzielone zgodnie z planem sporządzonym w 2011 r. albo porozumieniem zawartym z pracownikiem. Co do zasady pracownikowi mogą przysługiwać dni wolne za ubiegły rok z powodu przesunięcia urlopu wypoczynkowego z przyczyn leżących po stronie zatrudnionego lub pracodawcy, lub jego przerwania. Z praktyki wynika, że przynajmniej u niektórych pracodawców urlopy udzielane są często z naruszeniem kodeksowych zasad, jeśli leży to w interesie firmy.

---

## **WAŻNE**

---

Uważa się, że termin udzielenia urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego jest zachowany, gdy pracownik najpóźniej 30 września rozpoczyna jego wykorzystywanie.

---

### **Przedawnienie**

Konsekwencją tego, iż urlop wypoczynkowy powinien być udzielony do końca września roku kolejnego jest to, że po tym terminie staje się on urlopem zaległym. Okoliczność ta ma znaczenie w dwóch aspektach. Po pierwsze, w kontekście możliwości wysłania pracownika na przymusowy urlop, a po drugie, przy ustalaniu terminu jego przedawnienia.

Wprowadzone od 2012 r. zmiany dotyczące ostatecznego terminu udzielenia urlopu za rok poprzedni wzbudziły wśród części pracodawców kontrowersje. Dotyczyły one sposobu udzielania urlopow za lata wcześniejsze oraz daty przedawnienia takich urlopow.

Wątpliwości, czy nowe zasady wpłynęły w jakikolwiek sposób na udzielenie urlopow za lata wcześniejsze niż 2011 r. są nieuzasadnione. W chwili bowiem wejścia w życie tych zmian urlop za 2010 r. i lata wcześniejsze był

urlopem zaległym. Urlop za 2010 r. powinien być udzielony zgodnie z prawem najpóźniej do końca marca 2011 r., zaś urlopy za lata wcześniejsze do końca marca roku następującego po roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Zatem przesunięcie prawa do wykorzystania urlopu za 2011 r. nie wpłynęło w jakikolwiek sposób na urlopy, do których pracownik nabył prawo w 2010 r. lub wcześniejszym.

Jeśli jakikolwiek pracownik dysponuje urlopem za lata 2010 i wcześniejsze, to po pierwsze, pracodawca pozostaje w ewidentnej zwłoce w jego udzieleniu, a po drugie, bieg terminu przedawnienia roszczenia o jego udzielenie rozpoczął się i nie został przerwany ani zmieniony w wyniku nowelizacji art. 168 k.p.

Pamiętać należy, że przepisy o przedawnieniu roszczeń mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Terminów przedawnienia nie wolno skracać ani wydłużać przez czynność prawną, nawet jeżeli byłoby to korzystne dla pracownika. Za niedopuszczalne uznaje się określanie odmiennych niż kodeksowe terminów w ugodach czy umowie o pracę. Sprzeczne z prawem i nieważne byłyby także zapisy zmieniające terminy przedawnienia roszczeń zamieszczone w regulaminach czy układach zbiorowych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego za dopuszczalne uznaje się wyłącznie umowne opóźnienie terminu wymagalności roszczenia (por. wyrok SN z 2 października 1996 r., I PRN 71/96, OSNP 1997/7/114).

Na tle obowiązujących do końca 2011 r. regulacji od lat nie budził jakichkolwiek sporów fakt, że termin przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy rozpoczynał się bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługiwał, bądź najpóźniej z końcem I kwartału następnego roku, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (wyrok SN z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 367/00, OSNP 2003/2/38). W praktyce jako zasadę przyjmowało się, że urlop był przesunięty i bieg terminu przedawnienia rozpoczął się z końcem I kwartału roku kolejnego.

Termin przedawnienia roszczenia o udzielenie urlopu wypoczynkowego, tak jak i innych roszczeń ze stosunku pracy, wynosi 3 lata. W momencie wejścia w życie przepisów nowelizujących nieprzedawnione mogły być wyłącznie niewykorzystane urlopy za lata 2008, 2009 i 2010. Zmiany nie mogły zatem wpłynąć w żaden sposób na termin przedawnienia urlopów zaległych. Bieg przedawnienia roszczeń o te urlopy rozpoczął się już bowiem od dat ich wymagalności, a dla ich określania właściwe były przepisy dotychczasowe. Aby termin przedawnienia roszczeń o zaległe urlopy z lat 2008 – 2010 został wydłużony, konieczne byłoby wprowadzenie wyraźnego przepisu w tej kwestii.



### **Przymusowy wypoczynek**

Prawo do urlopu za 2008 r. uległo przedawnieniu (najpóźniej 31 marca 2012 r.). Zatem pracownik może obecnie domagać się udzielenia mu zaległego urlopu za lata 2009 – 2010, pracodawca zaś ma prawo wysłać go przymusowo na zaległy urlop nawet wbrew jego woli (por. wyrok SN z 24 stycznia 2006 r., I PK 124/05, LEX nr 176539). Możliwość udzielenia przez pracodawcę urlopu bez zgody pracownika istnieje w całym okresie, w jakim nie ulegnie on przedawnieniu. Bez znaczenia pozostaje przyczyna, dla której pracodawca zmusza pracowników do wykorzystania zaległego urlopu. Nie ma również przeszkód, aby pracodawca udzielił wszystkim pracownikom zaległego urlopu w tym samym czasie.

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Ferie dla całej załogi**

Kontrola wykorzystania urlopów przeprowadzona w zakładzie wykazała, że ponad połowa pracowników mimo wyraźnego polecenia nie wykorzystała zaległych urlopów z lat 2010 – 2011. W sposób dorozumiany pracodawca od lat godził się natomiast na wykorzystywanie urlopów z roku poprzedniego w I kwartale nowego roku. W sierpniu 2012 r. prowadzony był remont linii produkcyjnej i pracodawca zobowiązał wszystkich pracowników do wykorzystania zaległych urlopów. Było to dopuszczalne, ale tylko w zakresie zaległych urlopów z 2010 r.

---

### **Obowiązuje plan albo porozumienie**

Jak wyżej zaznaczono, fakt, iż w 2012 r. pracownik ma prawo do urlopu za 2011 r., świadczy zwykle o tym, iż nie został on wykorzystany zgodnie z planem urlopów sporządzonym w poprzednim roku. Urlop taki powinien być uwzględniony w planie urlopów obejmującym 2012 r. lub w porozumieniu zawartym z pracownikiem z uwzględnieniem tego, iż ostateczna legalna data jego wykorzystania to koniec września 2012 r. W planie urlopów na 2012 r. musiały być określone także terminy wykorzystania zaległych urlopów z lat wcześniejszych.

U tych pracodawców, którzy nie sporządzają planu urlopu (za zgodą zarządkowej organizacji związkowej albo gdy u danego pracodawcy nie działa taka organizacja), każdorazowe skorzystanie z urlopu przez pracownika wymaga porozumienia między stronami stosunku pracy. Wniosek pracownika o udzielenie urlopu musi zostać w takim przypadku zaakceptowany przez pracodawcę. Jednak nawet zgodna wola pracownika i pracodawcy nie zalegalizuje przesunięcia urlopu z roku poprzedniego na okres po 30 wrze-

śnia roku kolejnego. Przepis art. 168 k.p. ma bowiem charakter bezwzględnie obowiązujący.

Prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu jako jedno z najważniejszych, obok prawa do wynagrodzenia, uprawnień pracowniczych podlega szczególnie silnej ochronie. Z uwagi na to, że przepisy określające uprawnienia pracownika do urlopu wypoczynkowego mają charakter bezwzględnie obowiązujący, w zakładowych przepisach prawa pracy, ani w umowie o pracę nie mogą zostać ograniczone w stosunku do poziomu ochrony, jaką gwarantuje kodeks pracy. Urlop nie może zatem zostać nawet za zgodą pracownika skrócony w stosunku do wymiaru przewidzianego przez przepisy kodeksu pracy. Skutkuje to tym, że pracownik nawet gdyby chciał, nie może zrzec się urlopu.

---

## PRZYKŁAD

---

### Bezskuteczne oświadczenie

Pracownik w 2007 r. zrzekł się (na podstawie ustnego porozumienia) 10 dni urlopu rocznie w latach 2006 – 2011. W zamian za to pracodawca zgodził się na opłacenie mu bardzo kosztownego szkolenia. Urlop za 2006 r. był już wtedy urlopem zaległym. We wszystkich tych latach pracownik respektował umowę z pracodawcą i korzystał tylko z 16 dni urlopu wypoczynkowego. W lipcu 2012 r. zażądał udzielenia mu 60 dni zaległego urlopu. Umowa między pracownikiem a pracodawcą była nieważna w pełnym zakresie. Urlopy za lata 2006 – 2008 uległy już przedawnieniu. Pracodawca musiał udzielić pracownikowi 30 dni zaległego urlopu za lata 2009 – 2011, z tym że 10 dni urlopu za 2011 r. mogło być wykorzystane do końca września 2012 r.

---

Podobny skutek jak zrzeczenie się urlopu odniosłoby przeniesienie urlopu na inną osobę. Nie jest to możliwe, bo prawo do urlopu ma osobisty charakter. Jakikolwiek oświadczenie w tej kwestii byłoby zatem bezskuteczne.

Dodać należy, że bezskuteczność zrzeczenia się, przeniesienia prawa do urlopu dotyczy nie tylko urlopu, do którego pracownik już nabył prawo – bieżącego i zaległego, ale także przyszłego.

Podkreślić trzeba, że gdyby mimo ustawowego zakazu pracownik złożył pracodawcy oświadczenie o zrzeczeniu się prawa do urlopu zaległego, nie traci swoich uprawnień. Może domagać się udzielenia urlopu w naturze przed sądem. Pracownik ma na to 3 lata od daty, kiedy roszczenie stało się wymagalne.

### Niemożliwa wypłata ekwiwalentu

Zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu powoduje, iż niedopuszczalne, nawet za przyzwoleniem pracownika, byłoby wypłacenie mu przez pracodaw-

cę ekwiwalentu w zamian za urlop zaległy. Tego typu porozumienie w istocie stanowiłoby sprzedaż urlopu, ponieważ w zamian za określoną kwotę pieniężną pracownik rezygnowałby z prawa do wypoczynku i regeneracji sił. Z tego powodu wypłata ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy może nastąpić wyłącznie w przypadku rozwiązania stosunku pracy. Ekwiwalent to świadczenie pieniężne w zamian za urlop w naturze, którego nie można już wykorzystać. Jest ono „oderwane” od urlopu wypoczynkowego, którego jest zamiennikiem. Z tego powodu Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość zrzeczenia się przez pracownika ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy (por. wyrok SN z 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81, OSPiKA 1983/10/212).

### **Zawsze potrzebna zgoda pracodawcy**

Z zasady podporządkowania pracownika pracodawcy wynika, że podmiotem ostatecznie decydującym o udzieleniu urlopu jest pracodawca, a nie pracownik. Z tego powodu każdy pracownik powinien pamiętać o tym, iż to nie on jest władny do określenia terminu wykorzystania swego urlopu, nawet gdy pracodawca, naruszając przepisy prawa pracy, nie zdążył mu udzielić zaległego urlopu z lat poprzednich. Brak swobody pracownika w wyborze terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego był wielokrotnie stwierdzany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, M.P.Pr. 2009/4/196).

W orzecznictwie nie budził wątpliwości pogląd, iż nawet nieudzielenie pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego do końca I kwartału następnego roku kalendarzowego (a obecnie do końca września) nie uprawnia go do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy. Zatem samo zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie będzie usprawiedliwiało nieobecności pracownika w pracy. Sąd Najwyższy zwracał uwagę, iż w przypadku urlopu zaległego wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący (poza przypadkami określonymi w art. 163 par. 3 k.p. – gdy urlop wypoczynkowy jest udzielany bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i art. 205 par. 3 k.p. – gdy młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych, które zostaną omówione niżej). Pracodawca może go uwzględnić, ale nie ma takiego obowiązku. Odmowa uwzględnienia wniosku wiązać się będzie najczęściej z niemożnością zapewnienia normalnego toku pracy podczas nieobecności występującego o urlop pracownika. SN wielokrotnie wskazywał, że wniosek urlopowy powinien zostać złożony przez pracownika odpowiednio wcześniej po to, by pra-

codawca mógł należycie przygotować się do nieobecności urlopowanego pracownika.

Konsekwencje nieoczekiwania przez pracownika na akceptację wniosku urlopowego przez pracodawcę i skorzystanie z urlopu mogą być dla pracownika bardzo dotkliwe. Przyjmuje się bowiem, iż pracownik, który nie czekając na rozpoznanie swojego wniosku urlopowego samowolnie opuszcza pracę, dopuszcza się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Daje to pracodawcy prawo do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Najwyższy zwraca jednak uwagę na pewne wyjątkowe funkcjonujące u niektórych pracodawców praktyki, polegające na panowaniu utrwalonego zwyczaju zakładowego, że wszelkie wnioski urlopowe zgłaszane przez pracowników są uwzględniane z ewentualnym polecaniem powrotu do pracy dopiero po wyrażeniu sprzeciwu przez pracodawcę. W takiej sytuacji zgodnie z tezą wyrażoną w wyroku z 26 czerwca 1998 r. (I PKN 211/98, OSNP 1999/14/457) pomimo naruszenia reguł dotyczących korzystania z urlopu wypoczynkowego z reguły nie będzie można przypisać pracownikowi udającemu się samowolnie na urlop znacznego stopnia winy. Wówczas brak będzie więc podstaw do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

---

## PRZYKŁAD

---

### Uzasadniona odmowa zatrudniającego

Pracownica po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego wróciła do pracy w lipcu 2012 r. Urlop wypoczynkowy, według planu na 2012 r., miała wykorzystać dopiero w listopadzie, zaś urlop za 2011 r. – od początku września 2012 r. W sierpniu 2012 r. pracownica zażądała udzielenia jej urlopu za 2011 r., powołując się na powrót w lipcu z urlopu macierzyńskiego. W przedstawionej sytuacji pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownicy. Musiałby uwzględnić wniosek pracownicy, gdyby został on złożony bezpośrednio po zakończeniu przez nią urlopu macierzyńskiego.

---

### Kontynuowanie opieki po macierzyńskim

Jak wyżej wspomniano, istnieją dwie sytuacje, kiedy pracodawca jest bezwzględnie związany wnioskiem pracownika o udzielenie urlopu wypoczynkowego tak bieżącego, jak i zaległego. Musi on udzielić urlopu wypoczynkowego, gdy domaga się tego pracownica, która korzystała z urlopu macierzyńskiego. Uprawnienie takie ma na celu umożliwienie pracownicy kontynuowania opieki nad dzieckiem przez okres dłuższy niż ustawowy termin urlopu macierzyńskiego. Takie unormowanie powoduje, iż bez zna-

czenia dla oceny wniosku pracownicy pozostają terminy udzielenia urlopów określone w planie urlopów oraz to, iż urlop z roku poprzedniego nie ma jeszcze charakteru zaległego i teoretycznie może być zgodnie z prawem wykorzystany aż do końca września danego roku. Na identycznych zasadach pracodawcę obciąża obowiązek udzielenia urlopu ojcu, który korzystał z urlopu macierzyńskiego.

---

## PRZYKŁAD

---

### Dopuszczalne przesunięcie

Pracownik uprawniony do 26 dni urlopu w 2011 r. nie wykorzystał ani jednego dnia. Pracodawca miał obowiązek udzielić mu do 30 września 2012 r. 22 dni urlopu wypoczynkowego. Pozostałe cztery dni urlopu mogą zostać udzielone później. Nie mają już one charakteru urlopu na żądanie tylko zwykłego urlopu.

---

### Dni wolne na żądanie

Ustawodawca w art. 168 k.p. wyraźnie zastrzegł, że wymóg wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego do końca września następnego roku kalendarzowego nie dotyczy tych dni, które w roku poprzednim były dniami urlopu na żądanie. Ta szczególna regulacja przewidziana w art. 168 k.p. dotycząca części urlopu stanowiącej w poprzednim roku tzw. urlop na żądanie jest uzasadniona z tego powodu, że przeniesienie niewykorzystanych dni na kolejny rok następuje z przyczyn dotyczących pracownika, a nie pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania do końca września tylko tej części urlopu, która nie była urlopem na żądanie, zaś urlop na żądanie z roku poprzedniego udzielony może zostać na wniosek pracownika w okresie późniejszym (por. pismo Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z 7 kwietnia 2008 r., GIP GPP-110-4560-170/08/PE).

---

## PRZYKŁAD

---

### Bez świadczenia pracy podczas wypowiedzenia

Pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a pracownik zaakceptował tę ofertę. Po kilku dniach pracodawca po otrzymaniu informacji z kadr, że pracownik dysponuje niewykorzystanym urlopem za poprzednie lata, postanowił wysłać go na przymusowy urlop. Aby wydać takie polecenie, pracodawca musi najpierw uzyskać zgodę pracownika na uchylene porozumienia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Dopiero taka zgoda pozwala zobowiązać pracownika do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. Zgoda ta może być wyrażona w sposób dorozumiany, ale musi być wyraźna. Jeśli pracownik nie wyrazi zgo-

dy, polecenie wykorzystania urlopu będzie bezskuteczne. Pracownik będzie miał natomiast prawo żądać wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

### **Dodatkowa umowa**

W niektórych firmach istnieje nieformalnie stosowana praktyka odnotowywania na prośbę pracownika wykorzystania urlopu (szczególnie zaległego), podczas gdy w rzeczywistości świadczy on pracę. Brak odmowy dopuszczenia do pracy pracownika prowadzi w takiej sytuacji do obejścia zakazu o zrzeczeniu się urlopu nawet wtedy, gdy wynika to wyłącznie z inicjatywy pracownika, który nie zdołał o czasie wykonać swych obowiązków.

Faktyczne świadczenie pracy wyklucza uznanie, że pracownik urlop wykorzystał. W takiej sytuacji nie traci on prawa do urlopu i będzie mógł żądać jego udzielenia aż do upływu okresu przedawnienia. Gdyby pracodawca odmawiał udzielenia urlopu, pracownik może dochodzić tego roszczenia przed sądem. Będzie musiał udowodnić, że w czasie wskazanym w dokumentacji jako urlop w rzeczywistości pracował. Z podobną sytuacją mamy do czynienia wtedy, gdy pracodawca formalnie kieruje pracownika, najczęściej w obawie przed konsekwencjami karnymi, na zaległy urlop, po czym poleca mu świadczyć pracę.

Kontrowersje pojawiły się w przypadku korzystania przez pracowników z urlopu w okresie wypowiedzenia. Dokonanie wypowiedzenia jest bowiem podstawą do wysłania pracownika na urlop (także zaległy), nawet wbrew jego woli, co wynika wprost z art. 167<sup>1</sup> k.p. Polecenie wykorzystania urlopu w takiej sytuacji jest często stosowane zamiennie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. W wyroku z 26 kwietnia 2011 r. (II PK 302/10, LEX nr 949029) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami stosunku pracy, kształtującej wzajemne prawa i obowiązki stron w okresie wypowiedzenia. Jeżeli z takiej umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy (zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy), to pracodawca nie może zobowiązać zatrudnionego do wykorzystania urlopu w tym okresie. Jednocześnie Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić. Termin, w którym pracodawca uzyskuje prawo do przymusowego udzielenia urlopu pracownikowi, rozpoczyna swój bieg od chwili złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Kończy się wraz z upływem terminu wypowiedzenia. Aby odróżnić urlop wypoczynkowy udzielony pracownikowi od zwolnienia z obowiązku wykonywania pra-

cy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (od konkretnego dnia do innego dnia).

Jeśli z przyczyn niezależnych od pracodawcy i pracownika pracownik nie będzie mógł wykorzystać zaległego urlopu do 30 września roku kolejnego, np. z powodu nieprzewidzianej choroby, urlop ten aż do chwili jego faktycznego wykorzystania będzie miał status urlopu zaległego. Zatem pracodawca po 30 września w każdej chwili może zmusić pracownika do wykorzystania tego urlopu.

### **Odpowiedzialność za wykroczenie**

Niewywiązanie się z obowiązku udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego do 30 września następnego roku kalendarzowego stanowi podstawę odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Za czyn taki grozi grzywna w kwocie od 1000 do 30 000 zł (art. 282 par. 1 pkt 2 k.p.). Jeżeli inspektor pracy ustali, iż doszło do popełnienia takiego wykroczenia, ma dwie możliwości. Pierwszą jest skierowanie wniosku o ukaranie do sądu rejonowego. Druga to samodzielne ukaranie sprawcy. Inspektor pracy jest bowiem uprawniony do nałożenia kary grzywny mandatem karnym. Maksymalna wysokość grzywny nałożonej mandatem wynieść może 2000 zł (wyjątek dotyczy powtórnego ukarania w ciągu 2 lat, wówczas grzywna może wynieść 5000 zł).

**Andrzej Marek**, sędzia Sądu Okręgowego w Legnicy;

**Ewa Drzewiecka**, ekspert z zakresu prawa pracy;

**Katarzyna Stępnicka**, prawnik Chałas i Wspólnicy  
Kancelaria Prawna, oddział w Gdańsku;

**Małgorzata Kalisz-Pawluk**, radca prawny z Kancelarii Schampera,  
Dubis, Zając i Wspólnicy;

**Aneta Mościcka**, ekspert z zakresu prawa pracy;

**Rafał Krawczyk**, sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu;

**Leszek Jaworski**, ekspert z zakresu prawa pracy

### **PODSTAWA PRAWNA**

- Art. 163 – 168, art. 205, art. 282 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.).
- Par. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy (Dz.U. nr 60, poz. 281 z późn. zm.).
- Par. 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

## Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop

Za czas urlopu wypoczynkowego podwładnemu należy się takie wynagrodzenie, jakie by uzyskał, gdyby pracował. Zasada ta wynika z art. 172 kodeksu pracy. Zatem korzystając z urlopu, pracownik nie powinien pod względem płacowym nic stracić. Okres wypoczynku traktowany jest bowiem jak czas przepracowany.

Dokładne wytyczne co do ustalania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego zawiera rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, tzw. rozporządzenie urlopowe. Zostało ono tak skonstruowane, by możliwa była realizacja przywołanej wyżej zasady wynikającej z kodeksu pracy – by pracownik dostał za czas urlopu wynagrodzenie jak najbardziej zbliżone do tego normalnego, miesięcznego za czas pracy. W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy wysokość pensji jest różna ze względu na system wynagradzania.

Aby obliczyć wysokość wynagrodzenia urlopowego, należy wyznaczyć podstawę wymiaru. Ustalając ją, trzeba zwrócić uwagę na:

- rodzaj składników wynagrodzenia wliczanych do podstawy oraz pomijanych,
- stałość bądź zmienność wysokości poszczególnych elementów pensji,
- długość okresów, za które dany składnik wynagrodzenia przysługuje.

### Wynagrodzenie urlopowe

Pensję za czas urlopu ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Oznacza to automatyczne wykluczenie przychodów pracownika z dodatkowych umów cywilnoprawnych, np. zlecenia, o dzieło, zawartych z własnym pracodawcą. Nie są to bowiem przychody ze stosunku pracy.

W następnej kolejności należy sprawdzić, jakie wypłaty są składnikami wynagrodzenia bądź świadczeniami z etatu. Wbrew pozorom nie jest to takie oczywiste. Pracodawcy przekazują bowiem podwładnym różnego rodzaju świadczenia pieniężne bądź w innej postaci. Nie wszystkie mogą tworzyć podstawę urlopową. Dlatego konieczne jest przeprowadzenie selekcji i wybór tylko tych wypłat, które:

- mają charakter roszczeniowy – czyli przysługują pracownikowi na podstawie przepisów rangi ustawowej, np. kodeksu pracy, bądź wewnętrznych



aktów płacowych, np. układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umów o pracę (chodzi o należności za czas pracy w ustalonym wymiarze, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy – związane z wykonywaną pracą, do których pracownik ma prawo bezwarunkowo, bo np. wynegocjował je z pracodawcą przy rekrutacji lub dopiero po wypełnieniu określonych kryteriów) i w razie niewywiązania się pracodawcy z obowiązku ich wypłaty pracownik ma prawo dochodzić ich przed sądem,

- cechuje periodyczność, która polega na tym, że są one dokonywane co pewien czas, np. za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą mieć one charakteru regularnego, a okresy (ich długość), za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane.

Najwięcej wątpliwości w zakresie wliczenia do podstawy urlopowej budzą wypłaty określane często przez pracodawców mianem premii uznaniowych. Pamiętać trzeba, że o ich uwzględnieniu nie przesądza nazwa, lecz charakter i cechy. Dlatego trzeba ustalić, czy dana wypłata jest faktycznie premią, czy na przykład nagrodą.

Zasady przyznawania premii powinny być uregulowane w wewnętrznych przepisach płacowych danej firmy. Nie jest to bowiem obowiązkowe świadczenie wynikające z kodeksu pracy, lecz fakultatywne, najczęściej odgrywające rolę motywatora. Dlatego warunki nabycia oraz wysokość premii powinny być zamieszczone np. w regulaminie wynagradzania bądź w oddzielnym regulaminie premiowania.

Premia powinna mieć charakter gwarancyjny po spełnieniu przez pracownika określonych warunków. Oznacza to, że pracodawca powinien sformułować na piśmie kryteria, przesłanki czy wymogi obiektywne i sprawdzalne, po wypełnieniu których pracownik będzie miał prawo do premii. Warunkiem uzyskania premii może być osiągnięcie konkretnych, mierzalnych wyników – efektów pracy, lub też obiektywnie oceniona jakość pracy pracownika. Prawidłowe jest również ustalenie przesłanek negatywnych, które przekreślają prawo do premii lub wpływają na jej obniżenie.

Jeśli premia spełnia powyższe wymogi oraz jest periodyczna, bez wątpienia jest składnikiem wynagrodzenia, a tym samym zwiększa podstawę urlopową.

### **Zamknięty katalog wyłączeń**

Świadczenia, które nie podlegają uwzględnieniu w wynagrodzeniu urlopowym, są wymienione w par. 6 rozporządzenia urlopowego i jest to lista zamknięta. Nie powinny być interpretowane w sposób szerszy, niż wynika

to z brzmienia tego przepisu. I tak, poza podstawą wymiaru wynagrodzenia urlopowego, są:

- jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacje (nagrody) jubileuszowe,
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- kwoty wyrównania pensji do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

Nie wchodzi więc do podstawy wymiaru wypłaty jednorazowe oraz niepowiązane z żadnym okresem czasu, a także wszelkie nagrody uznaniowe, których zasady przyznawania nie są uregulowane w przepisach wewnętrznych lub są zapisy, ale na tyle ogólnie sformułowane, że nie można obiektywnie rozstrzygnąć, czy pracownik ma prawo do nich, czy też nie. Przykładowo, gdy istnieje w aktach płacowych zapis: „pracownikowi może być wypłacona premia uznaniowa”, ale bez objaśnień, kiedy i w jakiej wysokości, to mamy do czynienia z nagrodą, której nie ujmuje się w podstawie wynagrodzenia urlopowego. Zazwyczaj nagrody są wypłacane w sposób dowolny, wyłącznie według uznania przełożonego, i nie można stwierdzić, że przysługują pracownikowi.

Do podstawy urlopowej nie wchodzi również takie elementy pensji, które przysługują za czas urlopu, albo są tak obliczane, że urlop nie ma wpływu na ich wysokość. Dotyczy to np. premii, której wysokość nie zależy od osobistego wkładu pracy pracownika. Chodzi bowiem o to, aby pracownik nie został wynagrodzony podwójnie – raz poprzez wypłatę takiego składnika i powtórnie poprzez wliczenie go do podstawy i podwyższenie wynagrodzenia urlopowego.

### Stała miesięczna stawka

Pensja za miesiąc, w którym pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego, może się składać z wynagrodzenia urlopowego i za część przepracowaną. Może też stanowić kwotę, jaką pracownik otrzymuje co miesiąc, bez względu na okoliczność urlopu. Zależy to od rodzaju i systemu wynagradzania.

Gdy pracownik uzyskuje składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości, nie ma potrzeby obliczania podstawy wymiaru i samego wynagrodzenia urlopowego. Wówczas pensję wypłaca się w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Zatem miesiąc, w czasie którego pracownik jest na urlopie, nie różni się pod względem płacowym od przepracowanego w całości.

Do omawianej grupy składników należą m.in.:

- wynagrodzenie zasadnicze w stawce zryczałtowanej – np. 3000 zł miesięcznie,
- premie regulaminowe oraz dodatki miesięczne (za staż pracy, funkcyjny, zmianowy, za pracę w warunkach uciążliwych, za znajomość języków obcych, specjalny za zwiększenie obowiązków służbowych itd.), ustalone jako stała kwota bądź stały procent niezmiennego wynagrodzenia zasadniczego, np. 5 proc. wynagrodzenia wynoszącego 3000 zł.

---

## PRZYKŁAD

---

### Pełny etat, premia i dodatek

Anna P. zatrudniona na pełen etat otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 5500 zł. Do tego premię regulaminową stanowiącą 10 proc. płacy zasadniczej – 550 zł oraz dodatek stażowy – 825 zł. W maju 2012 r. pracownica przebywała 40 godzin na urlopie wypoczynkowym. Za maj przysługiwało jej normalne wynagrodzenie w łącznej kwocie 6875 zł.

---

### Składniki zmienne za krótkie okresy

Przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się jeden rodzaj składników wynagrodzenia, tj. przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc, inne niż stałe, czyli ruchome, których wysokość nie jest z góry znana lub jest różna w poszczególnych miesiącach ze względu na wymiar godzin. W podstawie urlopowego na pewno ujmuje się więc m.in.:

- wynagrodzenie zmienne, uzależnione od ilości, wartości wykonanej pracy czy godzin do przepracowania w danym miesiącu, np. prowizyjne, godzinowe, akordowe,
- dodatki: za pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych dobowych, a także z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu

pracy przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym oraz inne ustalone np. jako stały procent, ale od zmiennej pensji podstawowej, premie regulaminowe zmienne, ustalone przykładowo w procentowych widełkach (np. od 10 do 30 proc. płacy zasadniczej) lub premie uzależnione od poziomu zysku, wykonanych zadań.

Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli wysokość tych składników ulega znacznym wahaniom, to mogą być one uwzględnione w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie dłuższym (np. 6, 9 miesięcy), lecz nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Ponieważ w rozporządzeniu urlopowym brakuje definicji „znaczących wahań”, od pracodawcy zależy stwierdzenie, czy one występują i z ilu miesięcy przyjmie składniki. Zatem zsumowane wynagrodzenie zmienne z 3 (lub więcej) miesięcy stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego.

---

## PRZYKŁAD

---

### Zasady obliczeń przy różnych składnikach

Z umowy o pracę wynika, że Karolina P. otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 17,50 zł za godzinę. Do tego co miesiąc dostaje stały kwotowy dodatek za pracę w warunkach uciążliwych 80 zł. W czerwcu korzystała z 24 godzin urlopu (3 dni x 8 godz.). W marcu, kwietniu i maju uzyskała odpowiednio wynagrodzenia w wysokości: 3080 zł (17,50 zł x 176 godz.), 2800 zł (17,50 zł x 160 godz.), 2940 zł (17,50 zł x 168 godz.). Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego wyniesie więc 8820 zł: (3080 zł + 2800 zł + 2940 zł). Przeliczenia nie wymaga natomiast kwota stałego dodatku za warunki pracy.

Jeżeli pensja pracownika jest mieszana – składa się zarówno z części stałej (stała stawka, stały dodatek), jak i zmiennej (za godziny ponadwymiarowe, pracę w porze nocnej), to wynagrodzenie urlopowe ustala się według zasad właściwych dla danej grupy składników. Pracownik otrzyma stałe wynagrodzenie (bez przeliczania w normalnej wysokości) oraz wyliczone ze zmiennych składników wypłaconych w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia wakacji.

### Wzór wyniku z rozporządzenia

Wynagrodzenie urlopowe w myśl par. 9 przywołanego wyżej rozporządzenia oblicza się:

- dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ona ustalona, a następnie
- mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

---

## PRZYKŁAD

---

### Ustalenie czasu pracy

W maju 2012 r. pracownik korzystał z 5 dni urlopu, czyli 40 godzin (5 dni x 8 godz.). Otrzymuje stałe wynagrodzenie w wysokości 4500 zł oraz premie miesięczne, które wynoszą od 5 do 15 proc. płacy podstawowej. W okresie od lutego do kwietnia 2012 r. premie wyniosły odpowiednio: 450 zł, 225 zł, 675 zł. W kwietniu pracownik chorował 3 dni, a więc nie pracował przez 24 godziny (3 x 8 godz.). W marcu natomiast przepracował 10 godzin nadliczbowych dobowych, za które otrzymał 50-proc. dodatek w wysokości 127,85 zł oraz normalne wynagrodzenie za te godziny w kwocie 268,47 zł. Podstawa ze zmiennych składników wynosi 1746,32 zł (450 zł + 225 zł + 675 zł + 127,85 zł + 268,47 zł). W powyższym okresie pracownik zatrudniony na pełen etat przepracował łącznie 490 godzin [w kwietniu – 136 godz. (160 godz. – 24 godz.), w marcu – 186 godz. (176 godz. + 10 godz.), w lutym – 168 godz.]. Gdyby pracownik nie korzystał z urlopu, przepracowałby 40 godzin. Należy więc dokonać następujących wyliczeń:

- $1746,32 \text{ zł} : 490 \text{ godz.} = 3,56 \text{ zł/godz.}$ ,
- $3,56 \text{ zł/godz.} \times 40 \text{ godz.} = 142,40 \text{ zł.}$

Zatem za maj pracownik powinien otrzymać łącznie 4642,40 zł (4500 zł + 142,40 zł) oraz premię za ten miesiąc.

---

Należy podkreślić, że przy ustalaniu liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę, bierze się pod uwagę wszystkie faktycznie przepracowane godziny (a niewynikające z nominału), a więc również godziny nadliczbowe, dyżury, w których wykonywana była praca, przepracowane w niedziele, święta i w inne dni wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Odejmuje się natomiast godziny nieprzepracowane, choćby nawet przysługiwało za nie wynagrodzenie, np. za przestój czy chorobę. Trzeba bowiem pamiętać, że wynagrodzenia z tych tytułów są wyłączone z podstawy urlopowej na podstawie par. 6 rozporządzenia urlopowego.

---

## PRZYKŁAD

---

### Do 10. następnego miesiąca

W maju 2012 r. pracownik przez 72 godziny (9 dni x 8 godz.) przebywał na urlopie wypoczynkowym. Jego wynagrodzenie składa się z:

- pensji zasadniczej – 1500 zł,
- prowizji od sprzedaży – w wysokości od 10 do 25 proc. wartości podpisanych umów z klientami (w lutym prowizję wypłacono w kwocie 1853,20 zł, w marcu – 2230 zł, w kwietniu – 1772 zł),
- dodatku za trudne warunki pracy – 200 zł.

Składniki płacowe wypłacane są 10. dnia każdego miesiąca, za miesiąc poprzedni.

Ustalając podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego za maj, należy uwzględnić prowizje w kwotach wypłaconych w okresie od lutego do kwietnia, czyli przysługujące odpowiednio za styczeń, luty i marzec. Po zliczeniu 3 zmiennych prowizji sumę trzeba podzielić przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych w okresie, z którego została ustalona podstawa, czyli w okresie luty – kwiecień. Takie postępowanie jest zgodne z literalnym brzmieniem par. 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia urlopowego, choć podzielenie podstawy wymiaru przez liczbę godzin przepracowanych w okresie, za który zmienne składniki przysługiwały, czyli styczeń – marzec, dawałoby adekwatną stawkę za godzinę pracy. Zmienne składniki zostały bowiem obliczone za pracę wtedy świadczoną. Stosując jednak bezpośrednio rozporządzenie urlopowe, wynagrodzenie za urlop wynosi 836,64 zł, co wynika z następujących obliczeń:

- $5855,20 \text{ zł} (1853,20 \text{ zł} + 2230 \text{ zł} + 1772 \text{ zł}) : 504 \text{ godz. (liczba godzin przepracowanych w okresie luty – kwiecień)} = 11,62 \text{ zł/godz.}$ ,
- $11,62 \text{ zł/godz.} \times 72 \text{ godz.} = 836,64 \text{ zł}$

Za maj pracownik otrzymał 2536,64 zł (1500 zł + 200 zł + 836,64 zł) i prowizję od wartości zrealizowanych w tym miesiącu umów.

### Zmiana w zasadach wynagradzania

W razie zmiany w zmiennych składnikach wynagrodzenia (przyznania lub likwidacji danego składnika) lub zmiany wysokości takich składników w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, wprowadzonych przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian. Wynika to z par. 10 rozporządzenia urlopowego.

W przedstawionej w tym przepisie sytuacji podstawę wymiaru trzeba ustalić ponownie tak, jakby składnik przysługiwał w nowej wysokości przez cały okres uwzględniany przy liczeniu podstawy wymiaru. Zasada ta ma urealnić wynagrodzenie bieżące (czyli już po zmianach), które pracownik uzyska w miesiącu wykorzystania urlopu. Może ona jednak wpłynąć zarówno korzystnie na wynagrodzenie urlopowe, jak i negatywnie. Zależy, jakie zmiany wprowadził pracodawca w warunkach wynagradzania.

## PRZYKŁAD

### Prowizja od nowej stawki

Do końca maja 2012 r. pracownik otrzymywał stałą pensję zasadniczą – 4200 zł, dodatek za kierownicze stanowisko w wysokości 350 zł oraz miesięczną premię od zysku z działalności w wysokości 1 proc. Od 1 czerwca 2012 r. zmieniły się zasady wynagradzania – stałą miesięczną pensję zmniejszono do 3900 zł, zlikwidowano dodatek funkcyjny, ale wysokość prowizji wzrosła do 1,5 proc. W lipcu pracownik skorzystał ze 112 godzin urlopu (14 dni x 8 godz.). Obliczając wynagrodzenie urlopowe za lipiec, pracodawca uwzględnił tylko zmienny składnik, czyli premię za okres od kwietnia do czerwca. Skoro od czerwca premia wzrosła z 1 do 1,5 proc., to jej wysokość należy przeliczyć ponownie za kwiecień i maj, uwzględniając podwyżkę. Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego z premii

miesiące	zysk z działalności	premia według starej stawki – 1 proc.	premia według nowej stawki – 1,5 proc.
kwiecień	119 455,20 zł	1194,55 zł	1791,83 zł
maj	98 362,11 zł	983,62 zł	1475,43 zł
czerwiec	149 093,45 zł	–	2236,40 zł

Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego za lipiec z uwzględnieniem premii przeliczonych według nowej stawki za kwiecień i maj wyniosła 5503,66 zł (1791,83 zł + 1475,43 zł + 2236,40 zł), a stawka za godzinę 11,28 zł/godz. [5503,66 zł : 488 godz. (160 godz. + 168 godz. + 160 godz.)]. Wynagrodzenie urlopowe wyniosło 1263,36 zł (11,28 zł/godz. x 112 godz. urlopu). Oprócz wynagrodzenia urlopowego pracownik otrzymał w lipcu stałą pensję w wysokości 3900 zł. Nie otrzymał już dodatku funkcyjnego.

Zmiana systemu wynagradzania wymaga dokonania przeliczeń wynagrodzeń. O ile nie jest to trudne przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w przypadku przejścia z systemu zmiennego na stały miesięczny (np. z akordu na stały ryczałt) lub na godzinowy, o tyle problematyczna wydaje się zamiana systemu stałego wynagrodzenia na oparty na wynikach pracy, np. prowizyjny czy akordowy. Rodzi się wówczas pytanie – jak ustalić wynagrodzenie akordowe czy prowizyjne w poprzednich 3 miesiącach, jeżeli wtedy pracownik dostawał stałą stawkę miesięczną? Nie wiemy, jakie pracownik osiągnąłby efekty pracy. W takim przypadku najrozsądniejsze wydaje się uwzględnienie wynagrodzenia z okresu po zmianie systemu opłacania pracy pracownika.

---

## PRZYKŁAD

---

### Wprowadzenie nowego systemu płacowego

Aleksandra K. pracuje w fabryce wyrobów opatrunkowych, w dziale płatków kosmetycznych. Jest wynagradzana w systemie akordowym. Dostaje 1,10 zł za każde opakowanie płatków. W lipcu będzie korzystała z 80 godzin urlopu (10 dni x 8 godz.). W okresie od kwietnia do czerwca otrzymała odpowiednio wynagrodzenia: 2240 zł, 1932,55 zł, 2145,90 zł. Od 1 lipca pracodawca wprowadził nowy sposób wynagradzania w dziale – godzinowy (12 zł za godz.). Ponieważ zmiany nastąpiły w trakcie trwania urlopu pracownicy, otrzymała ona wynagrodzenie według stawki godzinowej. Za lipiec pracownica otrzymała wynagrodzenie urlopowe w wysokości 960 zł (12 zł/godz. x 80 godz.). Przy wynagrodzeniu godzinowym właściwie nie ma potrzeby wyodrębniania wynagrodzenia urlopowego, gdyż wystarczy pomnożyć stawkę godzinową przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika (urlop traktuje się jak czas pracy).

---

### Oddzielnie czy łącznie

Jeżeli urlop wypoczynkowy przypada na przełomie dwóch miesięcy, to nie ma podstaw, aby oddzielnie obliczać wynagrodzenie urlopowe za części każdego miesiąca. Podstawa pozostaje taka sama (ustalona z 3 lub maksymalnie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu). Nie trzeba więc ustalać nowej podstawy w przypadku urlopu przypadającego w drugim miesiącu.

---

## PRZYKŁAD

---

### Bez podwójnych wycień

Pracownica skorzystała z urlopu wypoczynkowego od 25 czerwca do 5 lipca (9 dni x 8 godz. = 72 godz.). Otrzymuje wynagrodzenie w stałej stawce w kwocie 3500 zł oraz zmienne premie zadaniowe, które w marcu, kwietniu i maju wyniosły odpowiednio: 228,55 zł, 184,32 zł, 150 zł. Za czerwiec i lipiec pracownica otrzymała normalną stałą pensję – po 3500 zł, a wynagrodzenie urlopowe zostało obliczone ze zmiennych składników z okresu marzec – maj, w którym pracowała 504 godziny. Podstawa będzie więc wynosiła 562,87 zł (228,55 zł + 184,32 zł + 150 zł). Natomiast wynagrodzenie urlopowe za czerwiec 44,80 zł (562,87 zł : 504 godz. = 1,12 zł/godz.; 1,12 zł/godz. x 40 godz. = 44,80 zł), a za lipiec 35,84 zł (1,12 zł/godz. x 32 godz.).

---

Istotne jest przeanalizowanie sytuacji, gdy urlop wykorzystywany jest na przełomie miesięcy, a w drugim miesiącu następuje zmiana warunków wynagrodzenia. Wówczas zasadne jest wykonanie odrębnych obli-



czeń dla miesiąca, w którym dokonano zmian (par. 10 rozporządzenia urlopowego). W drugim miesiącu pracownik otrzymałby już bowiem nowe wynagrodzenie.

---

## PRZYKŁAD

---

### **Czasami trzeba ponownie przeliczyć**

Pracownik otrzymuje stałą pensję zasadniczą – 2900 zł, dodatek za staż pracy – 150 zł oraz prowizję od przychodów firmy w wysokości 1 proc. Od 1 lipca zmieniają się zasady wynagradzania – stałe wynagrodzenie wzrosło do 3000 zł, dodatek do 200 zł, a wysokość prowizji do 2 proc. Pracownik skorzystał z urlopu od 26 czerwca do 6 lipca. Za czerwiec pracownik otrzymał jeszcze pensję według starych stawek, tzn. 2900 zł, 150 zł oraz wynagrodzenie urlopowe obliczone ze zmiennego składnika, jakim jest prowizja od przychodów, ustalone z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc czerwiec. Tego miesiąca nie dotyczą bowiem zmiany w wysokościach składników płacowych. Nie ma więc potrzeby dokonywania przeliczeń. Natomiast za lipiec pracownik otrzymał wynagrodzenie według nowych stawek, czyli 3000 zł, 200 zł oraz wynagrodzenie urlopowe, którego podstawą wymiaru będzie prowizja obliczona z 3 miesięcy poprzedzających lipiec (kwiecień, maj, czerwiec), ale przeliczona. Dokonując przeliczenia należy przyjąć, że pracownik przez cały ten okres otrzymywał prowizję w wysokości 2 proc. przychodów.

---

### **Przerwy w wykonywaniu pracy**

Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie zmienne (za okresy nie dłuższe niż miesiąc), przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie (par. 11 rozporządzenia urlopowego). Chodzi tu o sytuację, gdy w którymś z 3 (bądź maksymalnie 12) miesięcy lub w całym tym okresie, z którego liczona jest podstawa do urlopu, pracownikowi nie przysługiwało żadne wynagrodzenie zmienne. Musi to być pełny miesiąc (okres pusty), za który pracownik nie nabył prawa do jakiegokolwiek zmiennego składnika, np. z powodu choroby, urlopu bezpłatnego. Jeśli natomiast choć za część miesiąca pracownik dostał ruchomy składnik, to trzeba go wliczyć do podstawy urlopowej i przywołany wyżej par. 11 nie ma zastosowania. W przeciwnym razie należy cofnąć się do najbliższego miesiąca (miesiący) sąsiadującego z tym pustym okresem, w którym zmienne pobory przysługiwały.

---

## PRZYKŁAD

---

### Pusty miesiąc pomijamy

Pracownica wykorzystała 80-godzinny (10-dniowy) urlop w lipcu. Ponieważ jej wynagrodzenie składa się ze zmiennych składników, podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego ustalona została z uwzględnieniem należności przysługujących w kwietniu, maju i czerwcu. Jednakże przez cały czerwiec pracownica ta przebywała na urlopie bezpłatnym i nie otrzymała zmiennego wynagrodzenia za pracę. Wobec tego do ustalenia podstawy przyjęto wynagrodzenie wypłacone w marcu, kwietniu i maju.

---

Gdy pracownik ma prawo do kilku rodzajów zmiennych składników i w okresie, z którego liczona jest podstawa wymiaru urlopowego w każdym z miesięcy przysługiwał mu choćby jeden z nich, to nie ma potrzeby szukania w miesiącach poprzednich tych brakujących, pozostałych składników. Ważne, że pracownik otrzymał jakiegokolwiek zmienne wynagrodzenie w tym czasie.

---

---

## PRZYKŁAD

---

### Ważne jakiegokolwiek zmienne elementy

Krzysztof P. otrzymuje zmienne wynagrodzenie prowizyjne i zmienną miesięczną premię regulaminową. W maju korzystał z urlopu wypoczynkowego. Podstawę wynagrodzenia urlopowego stanowiło wynagrodzenie zmienne wypłacone w okresie luty – kwiecień. W lutym Krzysztof P. wypracował nadgodziny dobowe i otrzymał, oprócz prowizji i premii, wynagrodzenie oraz dodatek 50 proc. W marcu i w kwietniu nie pracował w godzinach nadliczbowych, ale otrzymał pozostałe zmienne składniki. Wobec tego podstawę urlopową należy ustalić, sumując wszystkie zmienne wynagrodzenia wypłacone we wskazanym okresie (premie, prowizje oraz wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe). Nie ma potrzeby cofania się np. do stycznia, by szukać wynagrodzenia za nadgodziny.

---

Zdarza się, że pracownik przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru. Chodzi tu głównie o pracowników, którzy nie zdążyli przepracować jeszcze 3 miesięcy. Wówczas podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany.

---

---

## PRZYKŁAD

---

### Istotna wypłata za czas faktycznie przepracowany

Jakub L. został zatrudniony 10 maja 2012 r. i w tym miesiącu otrzymał pensję zasadniczą (wynosi 4100 zł) w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu i zmienną premię re-

gulinową – 155 zł. W czerwcu jego premia wyniosła 385,20 zł. Załóżmy, że w lipcu skorzystał z 16 godzin (2 dni) urlopu wypoczynkowego. W przypadku stałego wynagrodzenia nie trzeba dokonywać żadnych obliczeń. To, że w 3-miesięcznym okresie poprzedzającym miesiąc wykorzystywania urlopu, czyli w maju, pracownik otrzymał niższą wypłatę ze względu na zatrudnienie w trakcie miesiąca, nie ma znaczenia. Oprócz stałego składnika wynagrodzenia Jakub L. otrzymuje również zmienne premie. W analizowanej sytuacji można uwzględnić tylko wypłacone w maju i czerwcu. Podstawa wymiaru wynosi 540,20 zł (155 zł + 385,20 zł). W celu ustalenia wysokości wynagrodzenia za urlop należy dokonać następujących obliczeń:

- 540,20 zł : 288 godz. (liczba godzin przepracowanych w maju i czerwcu; 128 + 160) = 1,88 zł/godz.,
- 1,88 zł/godz. x 16 godz. (2 dni urlopu x 8 godz.) = 30,08 zł.

Za lipiec pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości: 4100 zł + 30,08 zł + premia.

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy (par. 12 rozporządzenia urlopowego). Zatem przykładowo z premii kwartalnych czy nagród rocznych nie ustala się podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Są one po prostu wypłacane w normalnych terminach po upływie danego okresu, za jaki przysługują. Jeśli na przykład pracownik ma prawo do zmiennych kwartalnych premii i w maju skorzystał z kilkudniowego urlopu, to w czerwcu powinien dostać premię za II kwartał w takiej wysokości, jakby cały kwartał pracował.

Urlop nie powinien negatywnie wpływać na prawo do premii czy nagrody, choć w praktyce nie zawsze udaje się potraktować urlop jak okres pracy. Wiele składników wynagrodzenia jest bowiem uzależnionych od efektów pracy, zysku, zrealizowanych zadań, czyli wskaźników, które można osiągnąć, tylko pracując. Zatem pracownik, przebywając na urlopie, nie zawsze będzie mógł otrzymać premię czy nagrodę taką, jaką by uzyskał, gdyby wykonywał swoje obowiązki. Pracodawca powinien zadbać, aby urlop nie stanowił przeszkody w uzyskaniu standardowej premii (nagrody).

Pamiętać trzeba, że dodatki za nadgodziny z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej, przy okresie rozliczeniowym dłuższym niż miesiąc, należy traktować jako składniki, o których mowa w par. 12 rozporządzenia urlopowego (składniki za okresy dłuższe niż miesiąc) i dlatego nie należy ich uwzględniać w podstawie urlopowej.

### **Ekwiwalent pieniężny**

Prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy gwarantuje pracownikowi kodeks pracy. W myśl art. 171 k.p. ekwiwalent pieniężny przy-

sługuje pracownikowi w przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Obowiązek jego wypłaty nie zależy od rodzaju umowy o pracę, czasu trwania zatrudnienia ani trybu czy przyczyny ustania stosunku pracy.

Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego tylko wówczas, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawiania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą, bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej z tym pracodawcą. Zatem o wypłacie ekwiwalentu przesądzają dwie przesłanki:

- rozwiązanie stosunku pracy lub jego wygaśnięcie, oraz
- niewykorzystanie przysługującego urlopu w naturze.

W innych niż wyżej wymienione okolicznościach ekwiwalentu się nie wypłaca.

Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę i tego dnia pracodawca ma obowiązek wypłacić to świadczenie. Gdy firma ociąga się z uregulowaniem tej należności, naraża się na dodatkowe koszty w postaci odsetek z tytułu nieterminowej wypłaty, których pracownik ma prawo zażądać. Pracodawcy muszą wiedzieć, że za urlop zaległy, a nieprzedawniony ekwiwalent przysługuje w pełnej wysokości. Natomiast gdy stosunek pracy ustaje w trakcie roku, urlop bieżący ulega proporcjonalnemu obniżeniu, a więc również ekwiwalent należy się za urlop proporcjonalny do okresu przepracowanego.

Ekwiwalent za urlop podlega takiej samej ochronie jak wynagrodzenie za pracę, co oznacza, że potrąceń dokonuje się według zasad i w granicach przewidzianych w kodeksie pracy. W razie śmierci pracownika, gdy stosunek pracy wygasa, ekwiwalent wypłaca się małżonkowi i innym osobom uprawnionym do uzyskania renty rodzinnej. Gdy takich osób nie ma, prawa majątkowe ze stosunku pracy powiększają masę spadkową.

Pracodawca w świadectwie pracy powinien zamieścić informację o liczbie dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Jeżeli pracownik otrzymał ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop należny w roku, w którym ustaje stosunek pracy, to taka informacja również powinna znaleźć się w świadectwie pracy. Umożliwia to ustalenie uprawnień urlopowych pracownika u kolejnego pracodawcy.

### **Zmienne składniki pensji**

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, jednak są pew-

ne różnice wynikające z rozporządzenia urlopowego. Analogia występuje, jeśli chodzi o składniki nieruchomości wynagrodzenia. Te, określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu, tj. w dniu ustania stosunku pracy. Natomiast elementy zmienne, przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z tego okresu. Zatem trzeba je uśrednić.

---

## PRZYKŁAD

---

### Przeciętna wysokość

Pracodawca wypłaca Waldemarowi K. stałe wynagrodzenie zasadnicze – 5500 zł oraz premie miesięczne w różnicowanej wysokości. Wraz z końcem maja rozwiązała się jego umowa o pracę na czas określony. Przysługuje mu ekwiwalent za 11 dni niewykorzystanego urlopu. Premie wypłacone w okresie luty, marzec, kwiecień wyniosły odpowiednio: 879 zł, 658 zł, 550 zł. Podstawę obliczenia ekwiwalentu stanowi średnia z premii, czyli 695,67 zł (2087 zł : 3 miesiące) oraz płaca zasadnicza – 5500 zł, czyli łącznie 6195,67 zł.

Jeżeli pracownik nie przepracował pełnych 3 miesięcy, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało, a otrzymany wynik mnoży przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Trzeba więc uzupełnić wynagrodzenie do pełnego okresu.

---

## PRZYKŁAD

---

### Zasady uzupełniania

Umowa o pracę z Kamilem K. rozwiązała się 30 czerwca. Nabył on więc prawo do ekwiwalentu pieniężnego za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Był on wynagradzany stawką godzinową (16 zł/godz.) oraz miesięczną prowizją zmienną uzależnioną od wyników sprzedaży. W okresie marzec – maj prowizje wyniosły odpowiednio: 790 zł, 1100 zł, 220 zł. W maju pracownik był na zwolnieniu lekarskim 15 dni (10 roboczych).

Zarobki Kamila K. w okresie od marca do maja wyniosły:

- w marcu – 2816 zł (16 zł/godz. x 176 godz.) + 790 zł = 3606 zł,
- w kwietniu – 2560 zł (16 zł/godz. x 160 godz.) + 1100 zł = 3660 zł,
- w maju – 1408 zł (16 zł/godz. x 88 godz. przepracowanych) + 220 zł = 1628 zł.

Faktycznie pracownik zarobił 8894 zł (3606 zł + 3660 zł + 1628 zł).

Trzymiesięczną podstawę do obliczenia ekwiwalentu należy uzupełnić o dni nieprzepracowane w maju. W tym miesiącu pracownik powinien przepracować 21 dni, a przepracował mniej, bo chorował. W celu uzupełnienia wynagrodzenia należy podzielić je przez liczbę dni pracy, za które zostało ono wypłacone, czyli przez 53 dni:  $8894 \text{ zł} : 53 \text{ dni} (22 \text{ dni} + 20 \text{ dni} + 11 \text{ dni}) = 167,81 \text{ zł/dzień}$ .

Otrzymany wynik trzeba pomnożyć przez liczbę dni pracy, jakie pracownik powinien przepracować w powyższym okresie zgodnie z normatywnym czasem pracy, czyli 63 dni:  $167,81 \text{ zł/dzień} \times 63 \text{ dni} (22 \text{ dni} + 20 \text{ dni} + 21 \text{ dni}) = 10\,572,03 \text{ zł}$ . Następnie podstawę tę należy podzielić przez 3, aby otrzymać przeciętne miesięczne wynagrodzenie do obliczenia ekwiwalentu:  $10\,572,03 \text{ zł} : 3 = 3524,01 \text{ zł}$ .

---

### **Składniki za okresy dłuższe**

W przeciwieństwie do zasady obowiązującej przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, w podstawie ekwiwalentu za urlop uwzględnia się składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż miesiąc. Chodzi o te wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, w średniej wysokości z tego okresu. Przykładowo więc premię roczną przyjmuje się w wysokości 1/12.

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Uwzględnienie premii kwartalnych**

Marek D. otrzymuje stałe zasadnicze wynagrodzenie w wysokości 4000 zł oraz premie kwartalne uzależnione od wyników pracy. Jego umowa o pracę rozwiązała się 31 lipca, lecz nie wykorzystał on całego przysługującego mu urlopu. Pracodawca musiał mu wypłacić ekwiwalent za 16 dni urlopu obliczonego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w 2012 r. (7/12 z 26 dni). Za 4 kwartały poprzedzające miesiąc zwolnienia Marek D. otrzymał premie w kwotach: 1500 zł, 2100 zł, 1850 zł, 1500 zł, łącznie 6950 zł. Średnia premia z tego 12-miesięcznego okresu wynosi zatem 579,17 zł ( $6950 \text{ zł} : 12$ ). Podstawa ekwiwalentu to 4579,17 zł ( $4000 \text{ zł} + 579,17 \text{ zł}$ ).

---

Jeśli pracownik nie przepracował pełnego okresu przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru ekwiwalentu, przedstawione wyżej zasady uzupełnienia obowiązujące przy składnikach miesięcznych stosuje się także do składników za okresy dłuższe niż miesiąc. Należy zatem wynagrodzenie faktycznie uzyskane przez pracownika w tym okresie podzielić przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało, a otrzymany wynik pomnożyć przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem (par. 17 ust. 2 rozporządzenia urlopowego).

### Odpowiednie stosowanie regulacji

Do wyznaczenia podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop stosuje się odpowiednio regulacje dotyczące podstawy wynagrodzenia urlopowego, które wcześniej zostały omówione. Chodzi o:

- zasadę przeliczania składników zmiennych w razie wprowadzenia zmian w warunkach płacowych (par. 10 rozporządzenia urlopowego),
- cofnięcie się do najbliższych miesięcy, w których zmienny składnik wynagrodzenia pracownikowi przysługiwał, jeżeli przez cały 3-miesięczny okres lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy, pracownikowi nie przysługiwało takie wynagrodzenie (par. 11 rozporządzenia urlopowego).

### Ustalenie współczynnika w każdym roku

Kolejnym etapem po ustaleniu podstawy jest podzielenie jej przez odpowiedni współczynnik. Jest on obliczany dla każdego roku kalendarzowego. Stosuje się go przy obliczaniu ekwiwalentu za jeden dzień urlopu. Aby go wyliczyć, należy:

- od liczby dni w danym roku kalendarzowym odjąć łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy,
- otrzymany wynik podzielić przez 12.

W 2012 r. wynosi 21 dla pracujących w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku. W 2012 r. jest bowiem (przy założeniu, że sobota jest dniem wolnym): 366 dni kalendarzowych, 53 niedziele, 9 dni świątecznych w inne dni niż niedziela, 52 dni wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Należy zatem dokonać następujących obliczeń:

- $366 - (53 + 9 + 52) = 252$ ,
- $252 : 12 = 21$ .

### Skutki wyroku TK

W wyroku z 2 października 2012 r. (K 27/11) Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 130 par. 2<sup>1</sup> kodeksu pracy za niezgodny z art. 32 ust. 1 konstytucji. Wyrok TK został ogłoszony w Dzienniku Ustaw z 8 października 2012 r., w związku z czym wskazany wyżej przepis utracił moc z tą datą. W myśl art. 130 k.p. obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się przez pomnożenie 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w tym okresie. Do otrzymanej w ten sposób liczby godzin należy dodać iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu

niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Od 1 stycznia 2011 r. do 7 października 2012 r. obowiązywała dodatkowo regulacja stwierdzająca, że jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy święto przypadało w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, nie obniżało ono wymiaru czasu pracy. Zapis ten od początku budził jednak wątpliwości co do jego zgodności z konstytucją.

Wynikały one z tego, że pracodawcy mają swobodę w wyznaczaniu dla swoich pracowników terminów dni wolnych z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Nie muszą to być soboty. Dzień wolny z tego tytułu może przypadać także w inny dzień tygodnia, od poniedziałku do piątku. Następstwem korzystania przez pracodawców z tego uprawnienia – w okresie obowiązywania uchylonego obecnie art. 130 par. 2<sup>1</sup> k.p. – mógł być więc różny wymiar czasu pracy osób zatrudnionych w różnych zakładach lub nawet poszczególnych grup pracowników u tego samego pracodawcy. Pracodawcy mogli w ten sposób wymuszać na zatrudnionych odpracowywanie świąt.

TK uznał, że art. 130 par. 2<sup>1</sup> k.p. naruszał konstytucyjną zasadę równości. Po tej zmianie, jeśli święto przypada w tym samym dniu co dzień wolny z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, obniża ono wymiar czasu pracy (tak jak miało to miejsce do końca 2010 r.). Powrót do starych zasad ma tym większe znaczenie, że niekonstytucyjny przepis wywoływał liczne skutki finansowe. Miał m.in. wpływ na ustalanie współczynnika ekwiwalentowego. Po tej zmianie, jeśli święto przypada w tym samym dniu co dzień wolny z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, obniża ono wymiar czasu pracy (tak jak miało to miejsce do końca 2010 r.).

W 2012 r. żadne święto ustawowo wolne od pracy nie przypada w sobotę, w związku z czym w przypadku pracowników mających wolne soboty zarówno przed, jak i po zmianie przepisów współczynnik ekwiwalentowy za 2012 r. wynosi 21. Jeśli jednak pracodawca wyznaczył w 2012 r. pracownikowi dni wolne z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy np. w środę, to – zgodnie ze stanem prawnym obowiązującym do 7 października – współczynnik ekwiwalentowy dla takiej osoby zatrudnionej na cały etat wynosił 21,17. Wynikało to z następującego obliczenia: od 366 dni należało odjąć 53 dni z tytułu niedziel, 9 dni z tytułu świąt, które nie wypadają w niedzielę, oraz 50 dni z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy, a otrzymany wynik podzielić przez 12 (366 dni – 53 dni – 9 dni – 50 dni = 254; 254:12 = 21,17).

Po zmianie przepisów, w razie rozwiązania z taką osobą stosunku pracy i konieczności wypłacenia jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypo-



czynkowy, należy więc dokonać przeliczenia współczynnika ekwiwalentowego, uwzględniając aktualny stan prawny.

---

## PRZYKŁAD

---

### Przed zmianą przepisów i po niej

Dwaj pracownicy zatrudnieni na cały etat mieli wyznaczoną środę jako dzień wolny z tytułu przeliczenia 5-dniowego tygodnia pracy. Jeden z nich odszedł z pracy z końcem czerwca. Obliczając przysługujący mu ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracodawca uwzględnił współczynnik ekwiwalentowy w wysokości 2,17. Drugi pracownik miał odejść z pracy z końcem listopada. Jemu również trzeba było wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Prawo do tego świadczenia pracownik uzyskał dopiero z chwilą rozwiązania stosunku pracy. Trzeba było obliczyć je zgodnie z przepisami obowiązującymi w tej dacie. Pracodawca powinien zatem zastosować współczynnik wynoszący 21, zwłaszcza że będzie to korzystniejsze dla zatrudnionego.

---

### Współczynnik dla niepełnoetatowca

Ustalony w powyższy sposób współczynnik pracodawca stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w bieżącym roku, nawet jeżeli chodzi o niewykorzystany urlop zaległy za wcześniejsze lata. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego zatrudnionego. Przykładowo dla pracownika zajmującego 1/2 etatu współczynnik wynosi 10,5 ( $1/2 \times 21$ ), a dla 1/4 etatu – 5,25 ( $1/4 \times 21$ ).

Współczynnik ekwiwalentowy służy nie tylko do obliczenia świadczenia za urlop, ale także do wyznaczania wysokości wynagrodzenia za jeden dzień w celu obliczenia np. kary pieniężnej za nieprzestrzeganie przepisów bhp. Natomiast nie wolno go używać przy obliczaniu wysokości odpraw czy odszkodowań ze stosunku pracy, choć zasady ustalania ekwiwalentu mają zastosowanie do ich wyznaczania (por. rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy). Jeżeli więc odprawa czy odszkodowanie należne są w wysokości miesięcznej wynagrodzenia (lub jego wielokrotność) bądź 2-tygodniowe, wystarczy zakończyć liczenie na ustaleniu średniego miesięcznego wynagrodzenia, czyli podstawy wymiaru.

Po podzieleniu podstawy przez współczynnik otrzymujemy ekwiwalent za jeden dzień urlopu, który z kolei trzeba podzielić przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy danego pracownika (standardowo

8 godzin, ale inaczej dla niektórych grup zawodowych, np. w służbie zdrowia lub dla pracowników niepełnosprawnych). Następnie należy pomnożyć tak otrzymany ekwiwalent za godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

W sytuacji analizowanej już w przykładzie Marek D. otrzymał w lipcu za 128 godzin (16 dni) urlopu ekwiwalent w wysokości 3489,28 zł (4579,17 zł : 21 = 218,06 zł; 218,06 zł : 8 godz. = 27,26 zł/godz.; 27,26 zł/godz. x 128 godz. = 3489,28 zł).

### Opodatkowanie i oskładkowanie

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowi przychód ze stosunku pracy. Potwierdza to definicja przychodu zawarta w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 12 ust. 1). Ponieważ nie został on wymieniony w wykazie przychodów zwolnionych z opodatkowania, podlega obciążeniu. Pracodawca pełniący rolę płatnika musi zatem doliczyć wypłacony w danym miesiącu ekwiwalent do pozostałych składników wynagrodzenia i pobrać zaliczkę na podatek dochodowy na zasadach ogólnych. Ekwiwalent za urlop stanowi także podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Należy więc je naliczyć i odprowadzić do ZUS.

---

## PRZYKŁAD

---

### Rozliczenie uprawnionego do świadczenia

Pracodawca wypłacając ekwiwalent Markowi D. musi opłacić składki do ZUS i zaliczkę na podatek. Za lipiec Marek D. otrzyma wynagrodzenie – 4000 zł oraz ekwiwalent za urlop w wysokości 3489,28 zł. Ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów oraz kwoty zmniejszającej podatek (PIT-2). Rozliczając pracownika, pracodawca musi dokonać poniższych obliczeń:

- podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne – 7489,28 zł (4000 zł + 3489,28 zł),
- składki na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez pracownika – 1026,78 zł (7489,28 zł x 13,71 proc.),
- podstawa wymiaru składki zdrowotnej – 6462,50 zł (7489,28 zł – 1026,78 zł),
- składka zdrowotna przekazywana do ZUS – 581,63 zł (6462,50 zł x 9 proc.),
- składka zdrowotna do odliczenia od podatku – 500,84 zł (6462,50 zł x 7,75 proc.),
- podstawa opodatkowania – 7489,28 zł – 1026,78 zł – 111,25 zł = 6351,25 zł (po zaokrągleniu 6351 zł),
- zaliczka na podatek dochodowy – (6351 zł x 18 proc.) – 46,33 zł = 1096,85 zł,
- zaliczka na podatek do zapłaty do urzędu skarbowego – 1096,85 zł – 500,84 zł = 596,01 zł (po zaokrągleniu 596 zł).

Wynagrodzenie do wypłaty wyniosło 5284,87 zł [7489,28 zł – (1026,78 zł + 581,63 zł + 596 zł)].

---

**Izabela Nowacka**, ekspert ds. wynagrodzeń;  
**Anna Puzkarska**, radca prawny

**PODSTAWA PRAWNA**

- Art. 130, art. 171, art. 172 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Art. 1 ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. nr 4, poz. 28 z późn. zm.).
- Art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.).
- Art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 z późn. zm.).
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2012 r., K 27/11 (Dz.U. z 2012 r. poz. 1110).
- Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.).
- Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 z późn. zm.).
- Par. 2 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.).

# Porady

## Jaki wpływ na urlop ma zmiana pracodawcy

**Adam M. zatrudniony był w spółce z o.o. Na podstawie porozumienia między pracodawcą, pracownikiem i nowym pracodawcą (spółką zależną) Adam M. rozwiązał stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą i nawiązał stosunek pracy z nowym pracodawcą. W porozumieniu nie wspomniano nic o zaległym i bieżącym urlopie pracownika. Adam M. zażądał udzielania mu zaległego urlopu od nowego pracodawcy. On odmówił, czy miał do tego prawo?**

W opisanej sytuacji pracownik nie ma prawa żądać urlopu w naturze, ponieważ nabył ekwiwalent za urlop wypoczynkowy u dotychczasowego pracodawcy. Powstanie uprawnienia do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy uwarunkowane jest rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracownika. Należy się on pracownikowi niezależnie od tego, czy urlopu nie wykorzystał w całości, czy w części. Dla powstania roszczenia o to świadczenie bez znaczenia pozostaje nie tylko sposób i przyczyna rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, ale również powód jego niewykorzystania. Nie jest również istotne, na jakiej podstawie został nawiązany stosunek pracy.

W przypadku zatrudnienia pracownika u nowego pracodawcy nie przejmuje on obowiązku udzielenia urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo u poprzedniego pracodawcy. Nie ma też znaczenia, że stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron w wyniku porozumienia pracodawców, chyba że dotyczyłoby ono – za zgodą zainteresowanego pracownika – także niewykorzystanego urlopu (por. wyrok SN z 27 listopada 1980 r., I PRN 124/80, OSNC 1981/6/113). Dla przejścia obowiązku udzielania urlopu przez nowego pracodawcę nie są zatem istotne ani powiązania kapitałowe, ani organizacyjne między dotychczasowym i nowym pracodawcą. Jedyną okolicznością obligującą nowego pracodawcę do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, który nabył u poprzedniego pracodawcy, jest wyraźne umowne uregulowanie tego przez pracodawców za zgodą pracownika.

**Rafał Krawczyk**

sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

### PODSTAWA PRAWNA

- Art. 152–153, art. 171 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1976 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Czy brak sprzeciwu na urlop oznacza brak zgody

**W zeszłym tygodniu złożyłem wniosek o udzielenie mi urlopu na żądanie. Pracodawca przyjął wniosek, nie udzielając mi żadnej odpowiedzi. Uznałem, że udzielono mi urlopu, dlatego też nie stawiałem się do pracy. Pracodawca rozwiązał ze mną stosunek pracy w trybie art. 52 k.p. W uzasadnieniu podał jako przyczynę wypowiedzenia nieobecność w pracy. Czy mógł tak postąpić?**

W myśl art. 167<sup>2</sup> k.p. pracodawca obowiązany jest udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż cztery dni urlopu w każdym roku kalendarzowym, przy czym pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia.

Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek uwzględnienia żądania pracownika, a ewentualna odmowa może nastąpić jedynie w szczególnych okolicznościach, np. gdy istnieje uzasadnione przypuszczenie, że pracownik nadużywa swego prawa. Zakładając, że w podanym stanie faktycznym okoliczności takie nie zaistniały, pracodawca albo osoba działająca w jego imieniu w sprawach prawno pracowniczych, chcąc rozpatrzyć wniosek negatywnie, powinna niezwłocznie wyraźnie odmówić udzielenia urlopu. W przypadku przyjęcia odmiennej interpretacji prawo pracowników do urlopu na żądanie byłoby iluzoryczne.

Powyższą wykładnię omawianego przepisu potwierdził SN w wyroku z 26 stycznia 2005 r. (II PK 197/04, OSNAPiUS 2005/17/271), w którym stwierdził, że nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167<sup>2</sup> k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W konsekwencji pracownikowi przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

**Adam Brzeziński**

adwokat w kancelarii Salans

### PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 52, 167<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Czy okres prowadzenia gospodarstwa ma wpływ na wymiar urlopu

**Przez podjęciem pracy u obecnego pracodawcy zatrudniona prowadziła m.in. przez kilka lat indywidualne gospodarstwo rolne. Jej ogólny**

**ny staż pracy, bez uwzględnienia czasu prowadzenia gospodarstwa, jest krótszy niż 10 lat, a po jego uwzględnieniu przekracza ten okres. Czy przy ustalaniu wymiaru przysługującego jej urlopu wypoczynkowego trzeba brać pod uwagę czas pracy w gospodarstwie rolnym?**

Tak. Pracodawca ma taki obowiązek.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy, do ogólnego stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, należy wliczać mu także:

- okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka,
- przypadające przed 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem,
- przypadające po 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

Artykuł 2 wskazanej wyżej ustawy zastrzega, że okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Należy jednak odróżnić nabycie prawa do urlopu od wymiaru urlopu (por. pismo Głównego Inspektoratu Pracy, GNP-110-4560/07/PE).

Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego oznacza możliwość skorzystania przez pracownika z tego urlopu. Nabycie prawa do urlopu następuje z chwilą spełnienia przesłanek określonych w art. 153 kodeksu pracy. Jedyнным warunkiem decydującym o uzyskaniu prawa do urlopu jest obecnie uprzednie przepracowanie przez zatrudnionego określonego czasu. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowych (1 stycznia, jeśli pozostaje wówczas w zatrudnieniu).

Z kolei wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego oznacza liczbę dni przysługującego mu płatnego wypoczynku. Wynosi on 20 dni – jeśli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, lub 26 dni – jeśli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od ogólnego stażu pracy zatrudnionego. Wlicza się do

niego wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia (bez względu na przerwy w zatrudnieniu i sposób ustania stosunku pracy), okresy ukończonej nauki (art. 155 k.p.) oraz inne okresy podlegające uwzględnieniu na podstawie odrębnych przepisów (m.in. właśnie okres prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego).

W przypadku opisanym w pytaniu przy ustalaniu przysługującego pracownicy wymiaru urlopu trzeba więc uwzględnić okres prowadzenia przez nią takiego gospodarstwa.

**Anna Puskarska**  
radca prawny

### PODSTAWA PRAWNA

- Art. 153, art. 154, art. 154<sup>1</sup>, art. 155 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Art. 2 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. nr 54, poz. 310).

## Jak prawidłowo podzielić urlop wypoczynkowy

**Przed sporządzeniem planu urlopów pracownik złożył wniosek o podział wypoczynku na części. Zażądał on urlopu w okresie od 20 do 24 czerwca, a następnie od 8 do 18 lipca. Czy taki wniosek był dopuszczalny?**

W art. 162 k.p. unormowany jest wyjątek od – określonej w art. 152 par. 1 k.p. – zasady nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Omawiany przepis dopuszcza bowiem możliwość jego podziału na części. Aby taka ewentualność zaistniała, konieczne jest jednak równoczesne spełnienie dwóch przesłanek. Mianowicie z inicjatywą podziału wypoczynku na części może wystąpić wyłącznie pracownik. Oznacza to, że stosowny wniosek nie może pochodzić od zatrudniającego, chociażby podwładny zaakceptował tę decyzję. Ponadto minimum jedna część wypoczynku powinna trwać nie krócej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, wliczając w to: niedziele, święta i dni wolne od pracy. Wymóg ten stanowi odzwierciedlenie treści art. 8 ust. 2 konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1970 r. Wprawdzie ustawodawca posłużył się w art. 162 k.p. konstrukcją „powinna obejmować”, jednakże – biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia pracownikowi minimalnego czasu wypoczynku – należy interpretować ją jako nakaz takiego podziału urlopu, aby przynajmniej jedna część wypoczynku obejmowała 14 kolejnych dni kalendarzowych. Pozostała część urlopu jest zatem dowolna.

Pracownik nie jest zobligowany wskazać we wniosku uzasadnienia. Powinien go jednak złożyć przed sporządzeniem planu urlopów albo uzgodnieniem terminu wypoczynku z przełożonym. Natomiast zwrot „urlop może być podzielony na części” wskazuje, że pracodawca nie jest związany prośbą zaangażowanego.

W świetle wyroku Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r. (I PKN 504/98, OSNP 2000/3/109) wymiar urlopu wypoczynkowego nauczyciela zatrudnionego w szkole, w której nie są przewidziane ferie szkolne, określa się w tygodniach kalendarzowych, a nie dniach roboczych (art. 64 ust. 3 i 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela). Brak jest podstaw do udzielenia w takiej sytuacji części urlopu w dniach roboczych przy zastosowaniu art. 162 k.p.

Czytelnik nie może więc uwzględnić – tak sformułowanego – wniosku podwładnego. Żadna z części urlopu nie obejmuje bowiem 14 kolejnych dni kalendarzowych. Gdyby jednak pracownik zgodził się na modyfikację swojego żądania np. w taki sposób, aby jedna część jego wypoczynku trwała od 8 lipca do 21 lipca, a przerwa czerwcową uległaby odpowiedniemu skróceniu o 3 dni albo by wydłużyć przerwę czerwcową do 1 lipca (od 20 czerwca), a skrócić lipcową do 2 dni, wówczas wniosek o podział urlopu odpowiadałby dyspozycji art. 162 k.p. Przy braku aprobaty zaangażowany powinien wykorzystać całość urlopu.

**Anna Borysewicz**  
advokat

## PODSTAWA PRAWNA

- Art. 152 par. 1, art. 162 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Kiedy należy wykorzystać urlop wypoczynkowy

**Pracownik otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym został m.in. zobowiązany do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego urlopu wypoczynkowego oraz urlopu bieżącego (w wymiarze proporcjonalnym). Pracownik odmówił wykorzystania urlopu zaległego, stwierdzając, że musi wykorzystać jedynie urlop bieżący, a za urlop zaległy należy mu się ekwiwalent pieniężny. Czy pracownik ma rację?**

Przepisy pozwalają pracodawcy na udzielenie pracownikowi w okresie wypowiedzenia zarówno urlopu zaległego, jak i bieżącego (w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku



ustania stosunku pracy). Pracownik jest wówczas zobowiązany do wykorzystania w naturze udzielonego mu urlopu i nie zachowuje prawa do ekwiwalentu. Należy przy tym pamiętać, że udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia jest jedynie uprawnieniem pracodawcy, z którego nie musi skorzystać. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za urlop.

**Katarzyna Kowalska**  
adwokat

## PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 167<sup>1</sup>, art. 155<sup>1</sup>, art. 171 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Czy można odmówić udzielenia zaległego urlopu

**Prawie przez cały 2011 r. pracownik chorował. Nie miał więc możliwości zgłosić terminu swojego urlopu do planu na ten rok ani tym bardziej go wykorzystać. Złożył wniosek o udzielenie zaległego urlopu w lutym. Pracodawca jednak odmówił. Ponadto zagroził, że jeżeli pracownik nie przyjdzie do pracy, zostanie dyscyplinarnie zwolniony. Czy można odmówić udzielenia zaległego urlopu? Czy rzeczywiście można zwolnić pracownika za niestawienie się do pracy?**

Tak. Pracownik nie może korzystać z przysługującego mu prawa do urlopu w dowolnym czasie bez zgody pracodawcy. Nawet w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej choroby nie mógł go wykorzystać ani zaplanować.

Uwzględnić bowiem należy, iż urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który z kolei powinien być tak ustalony, by uwzględnił wnioski pracowników co do czasu urlopu i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy (art. 163 par. 1 k.p.).

Wnioski pracowników nie są jednak dla pracodawcy wiążące (z wyjątkiem rodziców chcących wykorzystać urlop po urlopie macierzyńskim i młodocianych pracowników w okresie ferii szkolnych). Kodeks pracy co prawda mówi o uwzględnieniu, ale tylko w tym znaczeniu, że ustalając plan urlopów, należy wziąć po uwagę propozycje poszczególnych pracowników i na tej podstawie zaplanować ogólny harmonogram przyszłych urlopów.

W tym przypadku pracownik nie był ujęty w planie urlopów, ponieważ przez prawie cały rok był nieobecny w pracy. Nie oznacza to jed-

nak, że może on korzystać z wypoczynku w dowolnym czasie, bez zgody swojego pracodawcy. W wyroku z 15 marca 2001 r. (I PKN 306/00, OSNP 2002/24/591). Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy. Pracodawca natomiast powinien uwzględnić wniosek, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym terminie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy zakładu. Oznacza to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie (por. wyrok z SN z 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00).

Dla oceny powyższej sytuacji nie ma znaczenia, że urlopu niewykorzystanego należy udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.), bowiem z powodu choroby pracownika pracodawca nie mógł go wysłać na urlop w roku, w którym on mu przysługiwał (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, OSNAPIUS 1999/24/788). Należy mieć jednak na względzie, że nieudzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego do 30 września roku następującego po roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, może stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Pogląd o możliwości dyscyplinarnego zwolnienia pracownika w przypadku samowolnego wykorzystania urlopu, nawet zaległego, jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony (por. np. wyrok SN z 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004/20/345).

**Leszek Jaworski**  
ekspert z zakresu prawa pracy

## PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 163 par. 1, art. 168, art. 282 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Czy można udzielić urlopu zaliczkowo

**Pracodawca od września 2012 roku zatrudnia młodocianego w celu przygotowania zawodowego. Jest to jego pierwsza praca, w związku z czym do końca wakacji nie przepracuje jeszcze roku. Młodociany pracownik poprosił o udzielenie mu zaliczkowo 26 dni urlopu wypoczynkowego w okresie wakacji, choć prawo do niego nabędzie dopiero we wrześniu. Czy można uwzględnić taki wniosek?**

Tak. W przypadku młodocianych pracowników istnieje taka możliwość.

Młodociany pracownik uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych z upływem sześciu miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy. Dopiero z upływem roku pracy nabywa prawo do 26 dni urlopu.

Młodociani zaczynający we wrześniu pierwszą pracę w celu przygotowania zawodowego nie mają możliwości nabycia przed feriami letnimi prawa do urlopu w zwiększonym wymiarze. Analogiczna sytuacja występuje z prawem do pierwszego urlopu przed feriami zimowymi. Do czasu rozpoczęcia tych ferii nie przepracują bowiem sześciu miesięcy.

Z powyższych powodów pracodawca ma możliwość udzielenia zaliczkowego urlopu młodocianemu pracownikowi, który przed rozpoczęciem ferii szkolnych nie zdążył nabyć do niego prawa.

Odwołując się do analizowanej sytuacji, jeśli pracodawca przychylił się do wniosku pracownika, może udzielić mu w okresie ferii letnich 26 dni urlopu, mimo że ma prawo do 12 dni. Należy dodać, że jeśli młodociany nabył już prawo do urlopu, to pracodawca w pewnych sytuacjach związany jest jego wnioskiem urlopowym. Dzieje się tak wtedy, gdy młodociany domaga się udzielenia urlopu w okresie ferii szkolnych (letnich lub zimowych). Warunkiem skuteczności takiego żądania jest uczęszczanie do szkoły, w której przewidziane są ferie.

**Rafał Krawczyk**

sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

## PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 205 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Jaki wymiar urlopu przysługuje niepełnosprawnemu

**Zamierzamy zatrudnić osobę z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Czy będąc firmą z otwartego rynku pracy, musimy udzielić takiemu pracownikowi dodatkowego urlopu, czy też obowiązek ten dotyczy wyłącznie zakładów pracy chronionej?**

Z przepisu art. 19 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (dalej „ustawy”) wynika, że z posiadaniem znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wiąże się prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze dziesięciu dni roboczych w roku kalendarzowym. Urlop ten zwiększa wymiar zwykłego urlopu wypoczynkowego z 20 do 30 dni lub z 26 do 36 dni. Prawo do dodatkowego urlopu nie jest uwarunkowane za-

trudnieniem w zakładzie pracy chronionej, zatem uprawnienie to dotyczy również pracownika zatrudnionego na tzw. otwartym rynku pracy.

Dodatkowy urlop nie przysługuje jedynie w przypadku, gdy pracownik na ogólnych zasadach jest uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów, np. ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela. Jeżeli jednak wymiar dodatkowego urlopu przysługującego na podstawie przepisów odrębnych jest niższy niż dziesięć dni roboczych, to zamiast niego pracownikowi przysługuje dodatkowy urlop na podstawie art. 19 ustawy.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego pracownik nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Zgodnie z linią prezentowaną w judykaturze prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi pomimo niewystąpienia do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 29 czerwca 2005 r. (II PK 339/04, OSNP 2006/9-10/150).

W uzasadnieniu wyroku sąd stwierdził, że brak winy pracodawcy wynikający z niewiedzy co do posiadania przez pracownika stosownego orzeczenia o niepełnosprawności nie unicestwia samego prawa do urlopu wypoczynkowego. Wskazał, że jedyną przesłanką prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego jest pozostawanie w stosunku pracy pracownika o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Prawo to jest bezwzględnie obowiązujące, a pracownik nie może się go zrzec.

Przepisy ustawy nie określają trybu oraz formy udzielania dodatkowego urlopu, w zakresie nieunormowanym jej przepisami odsyłając do przepisów kodeksu pracy. Zatem podobnie jak kodeksowy urlop wypoczynkowy, dodatkowy urlop z ustawy jest udzielany zgodnie z przyjętym u danego pracodawcy planem urlopów. Może też być – na wniosek pracownika – dzielony na części. Dodatkowy urlop jest udzielany w naturze i jedynie w przypadku jego niewykorzystania w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje z tego tytułu ekwiwalent.

**Małgorzata Tylewicz-Piwnik**  
ekspert z zakresu prawa pracy

## PODSTAWA PRAWNA

- Art. 19 i 66 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2008 r. nr 14, poz. 92 z późn. zm.).
- Art. 64 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. nr 97, poz. 674 z późn. zm.)

# Rozdział 2

## Urlop bezpłatny

Urlop bezpłatny jest to okresowe zwolnienie pracownika przez pracodawcę od obowiązku świadczenia pracy. W związku z tym pracodawca nie wypłaca podwładnemu w tym czasie pensji. Zasadą jest, że okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Jednakże przepisy szczególne (pozakodeksowe) przewidują od tej zasady wyjątki.

Urlopy bezpłatne nie stanowią jednolitej instytucji prawnej (przepisy prawa pracy przewidują ponad 20 urlopów bezpłatnych). Są one zróżnicowane przede wszystkim ze względu na cel, dla którego pracownikowi udziela się urlopu bezpłatnego. Może to być zarówno podnoszenie kwalifikacji przez pracownika, działalność związkowa, wykonywanie mandatu posła lub senatora, jak i okresowe podjęcie pracy u innego pracodawcy.

Zasadą jest także to, że urlop bezpłatny ma charakter fakultatywny, tzn. pracodawca nie musi udzielić go pracownikowi. Przepisy (przede wszystkim pozakodeksowe) wprowadzają w tym zakresie wyjątki, ustanawiając obowiązek pracodawcy udzielania takiego urlopu. Wówczas ma on charakter obligatoryjny. Obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego przewiduje m.in. art. 205 par. 4 k.p. (w stosunku do pracowników młodocianych) oraz liczne przepisy szczególne dotyczące na przykład: posłów, senatorów, pracowników powołanych do odbycia ćwiczeń wojskowych. Przewidują one najczęściej zaliczenie okresu urlopu bezpłatnego do stażu pracy.

### **Tryb udzielania urlopu**

Urlop bezpłatny może być udzielony na wniosek pracownika (art. 174 par. 1 k.p.). Konieczne jest zatem istnienie stosunku pracy. Udzielenie urlopu bezpłatnego na podstawie art. 174 par. 1 k.p. po rozwiązaniu stosunku pracy jest nieważne (wyrok SN z 5 maja 2005 r., III PK 12/05, LexPolonica nr 378145).

Udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi na jego pisemny wniosek stanowi tak naprawdę umowę, w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas, a pracownik rezygnuje z korzystania z prawa jej wykonywania w tym okresie. Wskazał na to Sąd Najwyższy w wyroku z 12 sierpnia 2004 r. (III PK 42/04, LexPolonica nr 368565), uznając, że wniosek pracownika o urlop bezpłatny oraz jego udzielenie przez pracodawcę są oświadczeniami woli, których wykładni należy dokonywać na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie dochodzi zatem do zawarcia umowy o urlop bezpłatny, jeżeli zgodnym

zamiarem stron jest dalsze wykonywanie przez pracownika na rzecz pracodawcy tej samej pracy, lecz w ograniczonym zakresie.

---

## PRZYKŁAD

---

### Wykonywanie pracy w ograniczonym zakresie

Pracownik zatrudniony jako przedstawiciel handlowy złożył wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na okres 4 miesięcy. Pracodawca uwzględnił wniosek pracownika, zobowiązując go jednak w okresie tego urlopu do okresowego kontaktowania się z obsługiwanyimi przez niego kontrahentami oraz pozostawania z pracodawcą w kontakcie telefonicznym (przy wykorzystaniu służbowego telefonu komórkowego). Pracownik zgodził się na takie warunki. W tej sytuacji nie doszło do udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego. Zgodnym zamiarem stron było bowiem dalsze wykonywanie przez pracownika tej samej pracy na rzecz pracodawcy, tyle tylko że w ograniczonym zakresie. W tym okresie pracownik nabywał zatem prawo do wynagrodzenia za wykonywaną pracę.

---

Uwzględnienie wniosku pracownika składanego na podstawie art. 174 k.p. uzależnione jest od pracodawcy. Czasami w praktyce zdarza się, że to pracodawca – w czasie dekonstrukcji – jest inicjatorem udzielania urlopu bezpłatnego (niekiedy nawet w sytuacji przymuszania pracownika), chcąc zaoszczędzić na wypłacie wynagrodzeń. Nie jest to sytuacja prawidłowa. Pracodawca nie może bowiem w jakikolwiek sposób zmuszać pracownika do skorzystania z takiego urlopu. Trzeba uznać, że udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego – niezgodnie z art. 174 par. 1 k.p. – z inicjatywy pracodawcy (bez pisemnego wniosku pracownika) jest prawnie bezskuteczne. Potwierdził to Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 15 października 1996 r. (III AUa 34/96, LexPolonica nr 327402) wskazując jednoznacznie, że udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego – niezgodnie z przepisem art. 174 par. 1 k.p. – z inicjatywy zakładu pracy i bez pisemnego wniosku o udzielenie mu takiego urlopu – jest w świetle prawa bezskuteczne. Pracownikowi, który w okresie tak udzielonego urlopu bezpłatnego był niezdolny do pracy wskutek choroby, przysługuje zasiłek chorobowy.

---

## PRZYKŁAD

---

### Przymusowy urlop bezpłatny

Pracodawca stosował w swym zakładzie praktykę polegającą na wysyłaniu pracowników na urlop bezpłatny w okresie braku zamówień na produkowane przez siebie towary. Pracownik wysłany przymusowo na taki urlop wystąpił przeciwko firmie do sądu pracy, domagając się dopuszczenia do wykonywania dotychczasowej pracy. Sąd pracy uwzględnił żądanie pra-

ownika wskazując, że pracodawca swym zachowaniem naruszył przepisy kodeksu pracy, a w szczególności art. 22 k.p., z którego wynika obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Pracodawca nie ma obowiązku udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego przysługującego na podstawie art. 174 par. 1 k.p. Jest to decyzja oparta na jego uznaniu. Nie musi swej ewentualnej decyzji odmownej uzasadniać. Pracodawca nie może jednak, bez uzgodnienia z pracownikiem, udzielić tego urlopu na inny okres niż wskazany we wniosku pracownika. Podwładny, któremu taki bezpłatny urlop nie został udzielony, nie może zatem – inaczej, aniżeli np. w przypadku wymagalnego (zaległego) urlopu wypoczynkowego – wystąpić do sądu pracy z odpowiednim żądaniem. Nie ma bowiem roszczenia o udzielenie takiego urlopu. Pracodawca podejmujący decyzję w sprawie wniosku pracownika o urlop bezpłatny powinien mieć jednak na uwadze zasady niedyskryminacji i równego traktowania pracowników (art. 11<sup>3</sup>, 11<sup>2</sup> i 18<sup>3a</sup> – 18<sup>3e</sup> k.p.).

Kodeks pracy nie określa formy, w jakiej pracodawca podejmuje decyzje o udzieleniu (odmowie udzielenia) urlopu. Wskazane jest, aby była to forma pisemna. Przemawia za tym także interes pracownika. Musi mieć on bowiem pewność co do udzielenia urlopu, tak aby nie spotkał się z zarzutem samowolnego korzystania z takiego urlopu. Ponadto z treści par. 6 ust. 2 pkt 2 lit. h rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika wynika, że do akt osobowych pracownika włącza się pisma dotyczące urlopu bezpłatnego.

### **Wymogi formalne wniosku**

Wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego powinien mieć formę pisemną. Podwładny może uzasadnić swój wniosek o urlop udzielany na podstawie art. 174 k.p., choć nie ma takiego obowiązku. Nie ma bowiem w tym przypadku znaczenia cel, dla którego wnioskuje o udzielenie urlopu. We wniosku tym pracownik powinien wskazać czas trwania urlopu. Przepisy kodeksu pracy nie określają maksymalnego – w ramach trwającego stosunku pracy – okresu, na jaki możliwe jest udzielenie takiego urlopu. Decydują o tym strony stosunku pracy. Trzeba jednak uznać za niedopuszczalne udzielenie urlopu bezpłatnego na czas nieokreślony, bez zastrzeżenia możliwości jego zakończenia na mocy jednostronnego oświadczenia pracodawcy lub pracownika. Byłoby to bowiem sprzeczne z istotą stosunku pracy. Umowę pracownika i pracodawcy, na podstawie której stosunek pracy zo-

staje zawieszony na czas nieokreślony bez żadnych dodatkowych zastrzeżeń, można by zakwalifikować jako rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Choroba pracownika w okresie urlopu bezpłatnego nie jest odliczona od okresu urlopu i nie powoduje przedłużenia czasu trwania tego urlopu (wyrok SN z 30 sierpnia 1973 r., I PR 408/73, LexPolonica nr 310870).

### **Odwołanie z urlopu**

Przy udzielaniu urlopu dłuższego niż 3 miesiące strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn (art. 174 par. 3 k.p.). Przy urlopach krótszych (do 3 miesięcy) odwołanie nie jest dopuszczalne (nie będzie wywoływać żadnych skutków prawnych). Zastrzeżenie o dopuszczalności odwołania jest fakultatywne. Oznacza to, że strony mogą (nie muszą) przyjąć klauzulę o takiej treści. Powinny to zrobić w momencie wyrażenia przez pracodawcę zgody na urlop, a nie w trakcie korzystania z niego przez pracownika. Brak takiego zastrzeżenia skutkuje tym, że odwołanie z urlopu nie może nastąpić przed jego zakończeniem, chyba że pracownik wyrazi na to zgodę.

Przepisy kodeksu pracy nie wskazują, jakie ważne przyczyny mogą uzasadniać odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego. Można jednak przyjąć (podobnie jak przy instytucji odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego), że powinny to być ważne okoliczności wymagające obecności pracownika w zakładzie pracy, których strony nie mogły przewidzieć w chwili rozpoczęcia urlopu.

Strony mogą też umówić się, jakie przyczyny będą stanowić podstawę odwołania. Wprawdzie zarówno pracownik, jak i pracodawca uzgadniają możliwość odwołania podwładnego z urlopu bezpłatnego, ale samo uprawnienie do odwołania z urlopu przysługuje wyłącznie pracodawcy. Istnieje możliwość skrócenia urlopu bezpłatnego przez pracownika, ale tylko wówczas, gdy wyrazi na to zgodę pracodawca. Pracownik sam (bez uzgodnienia z pracodawcą) nie może bowiem podjąć decyzji o wcześniejszym zakończeniu tego urlopu.

---

## **PRZYKŁAD**

### **Odmowa dopuszczenia do pracy**

Pracownik wystąpił u udzielenie mu 3-miesięcznego urlopu bezpłatnego, mając zamiar w tym okresie podjąć sezonową pracę za granicą. Okazało się, że praca ta trwała krócej. Pracownik po 2 miesiącach stanął się w zakładzie, domagając się dopuszczenia do pracy. Pracodawca nie miał jednak w tym momencie możliwości przydzielenia pracownikowi zadań



i odmówił dopuszczenia go do pracy wskazując, że strony w żaden sposób nie uzgodniły możliwości wcześniejszego powrotu pracownika z urlopu bezpłatnego. Zachowanie pracodawcy nie naruszało przepisów kodeksu pracy.

Jeśli strony uzgodniły możliwość odwołania z urlopu bezpłatnego, to decyzja pracodawcy o odwołaniu jest dla pracownika wiążąca.

Nieusprawiedliwione niepodjęcie pracy na wezwanie pracodawcy może zostać bowiem uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Podobnie należy ocenić sytuację nieusprawiedliwionego niestawienia się pracownika do pracy po upływie okresu, na który urlop bezpłatny został udzielony. Pracodawca powinien jednak pamiętać, że dla zastosowania tego trybu rozwiązania umowy konieczne jest działanie (zaniechanie) pracownika zawinione i to w sposób kwalifikowany (wina umyślna lub rażąco niedbalstwo).

Kodeks pracy nie określa, na jakim stanowisku powinien być zatrudniony pracownik po zakończeniu urlopu bezpłatnego, udzielonego na podstawie art. 174 k.p. Trzeba jednak przyjąć, że urlop bezpłatny nie może pogarszać warunków zatrudnienia pracownika, zatem ma on prawo do wykonywania po urlopie pracy tego samego rodzaju co przed urlopem i do wynagrodzenia w wysokości określonej umową o pracę.

Regulacje dotyczące poszczególnych urlopów bezpłatnych mogą być w tym zakresie odmienne. Przykładowo pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (art. 74 k.p.), zaś zgodnie z art. 186<sup>4</sup> k.p. pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

### **Uprawnienia związane z urlopem**

Urlop bezpłatny udzielany na podstawie art. 174 k.p. nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W okresie tym

pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego, nagrody jubileuszowej, okres ten nie będzie liczony przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, wysokości odprawy pośmiertnej i odprawy pieniężnej przysługującej w razie rozwiązania stosunku pracy na podstawie ustawy z 13 marca 2003 o tzw. zwolnieniach grupowych.

Zasada ta nie jest stosowana w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi. (art. 174 par. 4 k.p.). Dotyczy to przykładowo urlopu:

- udzielanego pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy (art. 174<sup>1</sup> par. 2 k.p.),
- udzielanego młodocianemu w okresie ferii szkolnych w wymiarze uzupełniającym urlop wypoczynkowy do 2 miesięcy (art. 205 par. 4 k.p.),
- wychowawczego (art. 186<sup>5</sup> k.p.),
- udzielanego w celu pełnienia funkcji związkowej.

---

## PRZYKŁAD

---

### Wpływ urlopu na staż pracy

Pracownik zatrudniony jest w spółce X od 1 marca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W czasie trwania stosunku pracy przebywał przez 8 miesięcy (w okresie od 1 maja 2011 r. do 31 grudnia 2011 r.) na urlopie bezpłatnym udzielonym na jego wniosek przez pracodawcę na podstawie art. 174 par. 1 k.p. Pracodawca 15 marca 2012 r. wręczył pracownikowi pisemne wypowiedzenie stosunku pracy, wskazując miesięczny okres zatrudnienia. Pracownik zakwestionował decyzję pracodawcy w zakresie długości okresu wypowiedzenia podając, że w jego wypadku okres ten – ze względu na staż pracy w spółce – powinien wynosić 3 miesiące. Działanie pracodawcy było jednak prawidłowe. Wprawdzie 28 lutego 2012 r. minęły 3 lata od momentu zatrudnienia pracownika w tej firmie, jednak do okresu pracy w spółce nie zostanie zaliczony pracownikowi 8-miesięczny okres korzystania przez niego z urlopu bezpłatnego. Zatem zarówno na dzień wręczenia wypowiedzenia, jak i w okresie biegu okresu wypowiedzenia (do 30 czerwca 2012 r.) pracownik nie uzyska co najmniej 3-letniego okresu zatrudnienia uprawniającego do zastosowania 3–miesięcznego okresu wypowiedzenia.

---

### Obniżony wymiar urlopu wypoczynkowego

Skutki prawne urlopu bezpłatnego (trwającego ponad miesiąc i udzielanego na podstawie art. 174 k.p.) w zakresie urlopu wypoczynkowego uregulowane zostały w art. 155<sup>2</sup> k.p. i dotyczą kolejnego urlopu wypoczynkowego pracownika (jeśli urlop bezpłatny wystąpił w trakcie pierwszego roku pracy pracownika, wówczas prawo do 1/12 urlopu wypoczynkowego za każdy miesiąc pracy przysługuje pracownikowi z pominięciem okresu urlopu bezpłat-

nego, gdyż w czasie jego trwania pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego).

Kodeks pracy reguluje w tym zakresie dwie sytuacje. Pierwszą – gdy okres urlopu bezpłatnego występuje przed nabyciem prawa do urlopu wypoczynkowego i pracownik po urlopie bezpłatnym wraca do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego. Wówczas pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego dopiero po podjęciu pracy (po zakończonym urlopie bezpłatnym) w wymiarze proporcjonalnym do okresu świadczenia pracy, jaki mu pozostał do końca danego roku kalendarzowego.

---

## PRZYKŁAD

---

### Wymiar urlopu wypoczynkowego

Pracownik z 15-letnim stażem pracy zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 marca 2012 r. przebywał na urlopie bezpłatnym. Po podjęciu pracy 1 kwietnia 2012 r. wymiar jego urlopu wypoczynkowego za ten rok wyniósł  $9/12$  z 26 dni, tj. (po zaokrągleniu) 20 dni.

Druga sytuacja regulowana przez art. 155<sup>2</sup> k.p. dotyczy przypadku, kiedy okres urlopu bezpłatnego przypada po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego. W tej sytuacji wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika ulega proporcjonalnemu obniżeniu w wymiarze  $1/12$  za każdy miesiąc urlopu bezpłatnego. Jeśli jednak pracownik przed urlopem bezpłatnym wykorzystał cały urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy albo jego część w wymiarze wyższym, niż przysługuje mu zgodnie z art. 155<sup>2</sup> par. 2 k.p., to pomniejszenie urlopu wypoczynkowego nie następuje.

Pracodawca nie może bowiem zmusić pracownika do rozliczenia wykorzystanego urlopu wypoczynkowego ani potrącić niesłusznie wykorzystany urlop z urlopu należnego w następnym roku kalendarzowym.

---

## PRZYKŁAD

---

### Uprawnienia podwładnego

Pracownik mający prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego przebywał na urlopie bezpłatnym od 1 lutego 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r. Po podjęciu zatrudnienia w maju 2012 r. był uprawniony do uzyskania urlopu wypoczynkowego w wymiarze obniżonym o  $3/12$  z 26 dni, czyli (po zaokrągleniu) o 7 dni. Urlop wypoczynkowy za 2012 r. tego pracownika będzie wynosił zatem 19 dni (26 dni – 7 dni). Jeśli jednak pracownik ten przed pójściem na urlop bezpłatny wykorzystał cały przysługujący mu urlop wypoczynkowy za 2012 r., pracodawca nie może

już dokonać obniżenia wymiaru urlopu wypoczynkowego. Podobnie będzie, jeśli pracownik przed urlopem bezpłatnym wykorzystał np. 23 urlopu wypoczynkowego za 2012 r. Wówczas pracodawca dokona obniżenia wymiaru urlopu wypoczynkowego tylko o 3 dni, choć powinien formalnie obniżyć ten wymiar o 7 dni.

Przy ustalaniu proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 155<sup>3</sup> k.p.). Natomiast przy proporcjonalnym obniżaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego nie uwzględnia się niepełnych miesięcy kalendarzowych urlopu bezpłatnego (par. 2 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop).

Jeżeli jednak pracownik skorzysta kilkakrotnie z krótkich (kilkudniowych) urlopów bezpłatnych, zlicza się je uznając za miesiąc okres obejmujący łącznie 30 dni. Okres ten uwzględnia się wówczas przy proporcjonalnym obniżaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego.

### **Ochrona stosunku pracy**

W czasie trwania urlopu bezpłatnego pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę (art. 41 k.p.). Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> k.p.). Dopuszczalne jest także wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych w czasie urlopu bezpłatnego trwającego co najmniej 3 miesiące. Podobnie dopuszczalne jest wypowiedzenie pracownikom przebywającym na urloпах bezpłatnych warunków pracy i płacy, niezależnie od okresu trwania urlopu. Także w razie zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika możliwe jest wypowiedzenie stosunku pracy w czasie urlopu bezpłatnego trwającego co najmniej 3 miesiące, jednak dodatkowym warunkiem jest tutaj niezgłoszenie sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. W tym trybie dopuszczalne jest też wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi w czasie urlopu bezpłatnego, pod warunkiem że niemożliwe jest dalsze zatrudnianie go na dotychczasowym stanowisku (art. 5 ust. 3 i 4 oraz art. 10 ust 2 i 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników). Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowoduje obniżenie dotychczasowego wynagrodzenia, prawo do dodatku wyrównawczego takim pracownikom nie przysługuje.

Zasada powyższa nie ma jednak zastosowania do pracowników będących posłami, senatorami bądź radnymi, w czasie, kiedy ich stosunek pracy podlega z mocy przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem (art. 10 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych). Korzystanie z urlopu bezpłatnego nie chroni natomiast pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 lub 53 k.p.

### **Opis w świadectwie pracy**

Pracodawca ma obowiązek wskazać w świadectwie pracy zarówno okres korzystania przez pracownika z urlopu bezpłatnego, jak i podstawę prawną jego udzielenia. Ma ona bowiem znaczenie dla ustalenia, czy okres urlopu bezpłatnego podlega zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (par. 1 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania).

### **Wykonywanie pracy u innego pracodawcy**

Pracodawca, który odczuwa skutki kryzysu gospodarczego i u którego wystąpią przejściowe trudności z zapewnieniem zatrudnienia swoim pracownikom, może skorzystać z regulacji kodeksowych przewidujących możliwość okresowej zmiany pracodawcy (tzw. leasing pracowniczy).

Takie okresowe wypożyczenie pracownika może okazać się dobrym rozwiązaniem dla wszystkich podmiotów, które z takiej możliwości korzystają. Dotychczasowy pracodawca w okresie dekonstrukcji zmniejszy bowiem koszty działalności zakładu w sposób niepowodujący konieczności ostatecznego rozstania się z pracownikami (definitywnego rozwiązania umowy o pracę), a nowy pracodawca będzie mógł skorzystać z pracy świadczonej przez pracowników już sprawdzonych (doświadczonych), zaś dla tych ostatnich podstawową korzyścią może okazać się zachowanie zatrudnienia i związane z nim źródła dochodów.

Okresowa zmiana pracodawcy możliwa jest na podstawie art. 174<sup>1</sup> k.p. Wprowadza ona instytucję prawną urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Przepis ten stanowi, że za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

Okres tego urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Inicjatywa udzielenia takiego urlopu (inaczej niż przy urlopie bezpłatnym udzielanym na podstawie art. 174 par. 1 k.p.) należy do pracodawcy.

### **Porozumienie między trzema podmiotami**

Dla czasowego przejścia pracownika do innego pracodawcy potrzebne jest porozumienie (umowa), w którym uczestniczą trzy podmioty: pracodawca dotychczasowy, pracodawca nowy oraz pracownik.

Nowy pracodawca zobowiązuje się wobec dotychczasowego do zatrudnienia w oznaczonym czasie określonej liczby pracowników zatrudnionych u dotychczasowego (macierzystego) pracodawcy. Na tej podstawie dotychczasowy pracodawca udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego. Robi to w ściśle określonym celu – świadczenia przez pracownika pracy u innego (nowego) pracodawcy.

Pracownik, wyrażając pisemnie zgodę na udzielenie mu tego urlopu, zobowiązuje się wobec swego macierzystego pracodawcy, że zawrze z nowym pracodawcą terminową umowę o pracę (na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy).

W momencie wyrażenia takiej zgody pracownik powinien znać i akceptować warunki zatrudnienia (przede wszystkim rodzaj pracy i proponowane wynagrodzenie) u nowego pracodawcy.

---

### **PRZYKŁAD**

#### **Zawarcie porozumienia z pracodawcą**

Spółka X funkcjonująca w branży budowlanej w okresie zimowym ma mniej zleceń na świadczone przez nią usługi. Spółka ta porozumiała się ze współpracującą z nią spółką Y, która wystąpiła z propozycją czasowego zatrudnienia 3 pracowników. Przedsiębiorcy doszli w tym zakresie do porozumienia. Spółka X zobowiązała się udzielić urlopu bezpłatnego 3 pracownikom na okres ich zatrudnienia w spółce Y, pod warunkiem zaakceptowania przez tych pracowników proponowanych przez spółkę Y warunków zatrudnienia. Pracownicy, którym zaproponowano udzielenie urlopu bezpłatnego celem świadczenia pracy w spółce Y (na zaakceptowanych przez nich warunkach pracy i płacy), zgodzili się na to, składając oświadczenie na piśmie. Spółka X udzieliła zatem tym pracownikom urlopów bezpłatnych na półroczny okres zatrudnienia w spółce Y.

---

#### **Dwa stosunki pracy**

Korzystając z urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie art. 174<sup>1</sup> k.p. pracownik pozostaje w dwóch stosunkach pracy. Pierwszy (można go nazwać zasadniczym) łączy pracownika z pracodawcą dotychczasowym (macierzystym), a drugi – z nowym pracodawcą. Ten drugi stosunek pracy trwa przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Pierwszy stosunek pracy, na czas trwania urlopu bezpłatnego,

ulega jednak zawieszeniu, co oznacza, że macierzysty pracodawca nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających z tego stosunku pracy, a pracownik nie świadczy pracy na rzecz tego pracodawcy.

Osoba korzystająca z urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie art. 174<sup>1</sup> k.p. zachowuje jednak u dotychczasowego pracodawcy status pracownika. Realizowany jest natomiast drugi stosunek pracy – z nowym pracodawcą. Ten stosunek pracy powinien zostać nawiązany przez zawarcie odrębnej (pisemnej) umowy o pracę. Jej treść powinna być zgodna z wcześniejszymi – dokonanymi między pracodawcami – ustaleniami i przekazanymi pracownikowi przed wyrażeniem przez niego pisemnej zgody na urlop bezpłatny. Nowa (odrębna) umowa z innym pracodawcą nie musi mieć takiej samej treści jak ta, która łączy pracownika z pracodawcą macierzystym. Mogą zatem być w niej ustalone dla pracownika mniej korzystne, aniżeli dotychczasowe, warunki płacowe.

### **Zaliczanie do stażu pracy**

Okres urlopu bezpłatnego, udzielonego pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego (macierzystego) pracodawcy.

Okres korzystania z tego urlopu wydłuża zatem tzw. zakładowy staż pracy pracownika. Uprawnienie do wliczenia pracownikowi do stażu pracy u macierzystego pracodawcy okresu, w którym pracownik był wypożyczony innemu pracodawcy, nie może być jednak realizowane wtedy, kiedy wzajemne obowiązki stron stosunku pracy pozostają w zawieszeniu. Jedynie zatem reaktywacja zawieszonych obowiązków umożliwi skorzystanie z tego uprawnienia.

Następuje ona z chwilą powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy. Z samej więc istoty tego przepisu wynika bowiem, że dopiero podjęcie pracy u dotychczasowego pracodawcy, po zakończeniu urlopu bezpłatnego, umożliwi zaliczenie okresu tego urlopu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Dopiero zatem od dnia powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy pracownik ten będzie potraktowany tak, jakby nieprzerwanie u tego pracodawcy pracował. Jest to zatem stworzenie fikcji prawnej ciągłego (nieprzerwanego) zatrudnienia pracownika u macierzystego pracodawcy. Wniosek taki wynika również z wyroku SN z 9 maja 2008 r. (II PK 318/07, OSNP 2009/19–20/251), w którym uznano, że osoba pozostająca w dniu wykreślenia z rejestru komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego na urlopie bezpłatnym udzielonym na podstawie art. 174<sup>1</sup> k.p. ma prawo do nieodpłatnego nabycia akcji na

podstawie art. 36 ust. 1 ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji. Okres tego urlopu bezpłatnego podlega zaliczeniu do okresu, od którego zależy liczba akcji przysługujących pracownikowi, pod warunkiem podjęcia pracy u dotychczasowego pracodawcy.

---

## PRZYKŁAD

---

### Wypowiedzenie w ramach zwolnienia grupowego

Pracownik zatrudniony w spółce X (od 2 lat i 5 miesięcy) otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego. W trakcie zatrudnienia w tej spółce przez pół roku przebywał na urlopie bezpłatnym udzielonym celem świadczenia pracy w spółce Y. Okres ten nie może zostać wyłączony z zakładowego stażu pracy pracownika w spółce Y. Ponieważ staż ten wynosi ponad 2 lata, pracownik otrzyma odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego w wysokości 2-miesięcznej pensji.

W praktyce zdarza się niekiedy, że na polecenie dotychczasowego pracodawcy pracownik wykonuje czynności pracownicze na rzecz innego podmiotu. Sytuacja taka nie powoduje jednak zmian w treści dotychczasowej umowy o pracę i nie może być potraktowana jako udzielenie urlopu bezpłatnego celem świadczenia pracy u innego pracodawcy. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 7 maja 1998 r. (I PKN 71/98, OSNP 1999/8/282) w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę.

### Udzielenie urlopu wypoczynkowego

W przypadku czasowego wypożyczenia pracownika, urlopu wypoczynkowego bieżącego (za dany rok kalendarzowy) udziela nowy pracodawca. Jeśli jednak pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego u macierzystego pracodawcy i nie zdążył go wykorzystać przed udzieleniem urlopu bezpłatnego, to obowiązek udzielania takiego urlopu wypoczynkowego – na podstawie porozumienia między pracodawcami – może przejść nowy pracodawca. Jeśli takiego porozumienia nie zawarto, zaległego urlopu wypoczynkowego powinien udzielić dotychczasowy (macierzysty) pracodawca po powrocie pracownika w związku z zakończeniu stosunku pracy z nowym pracodawcą. Nie jest natomiast w żaden sposób możliwe w takiej sytuacji wypłacenie pracownikowi przez dotychczasowego pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego za taki urlop. Może to bowiem – zgodnie z art. 171 par. 1 k.p. – nastąpić jedynie w przypadku niewykorzystania przez pracownika przy-



sługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z macierzystym pracodawcą.

### **Możliwość odwołania z urlopu**

W przypadku urlopu bezpłatnego udzielanego na wniosek pracownika na podstawie art. 174 par. 1. k.p. (zatem w innym trybie niż urlop bezpłatny udzielany zgodnie z art. 174<sup>1</sup> k.p.) przepisy kodeksu pracy przewidują możliwość odwołania pracownika z takiego urlopu. Powstaje pytanie, czy pracownik korzystający z urlopu bezpłatnego udzielonego celem zatrudnienia u innego pracodawcy niż macierzysty pracodawca może zostać z takiego urlopu odwołany. Na tak postawione pytanie trzeba udzielić odpowiedzi negatywnej. Byłoby to bowiem sprzeczne z celem, jakiemu taki urlop służy. Jest nim umożliwienie nowemu pracodawcy korzystania z pracy urlopowanej osoby przez czas ustalony w porozumieniu bez zagrożenia przerwania tego urlopu przez macierzystego pracodawcę. Takie odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego mogłoby natomiast powodować znaczne komplikacje dla nowego pracodawcy. Ma on bowiem prawo oczekiwać, że umowa o pracę z wypożyczonym pracownikiem będzie trwać przez okres w niej oznaczony. Należy jednak dopuścić możliwość skrócenia lub wydłużenia takiego urlopu. Może się to odbyć jednak w taki sam sposób jak udzielenie urlopu, a zatem na zasadzie porozumienia między pracodawcami za pisemną zgodą pracownika, którego ta sytuacja dotyczy.

### **Rozwiązanie umowy**

Brak możliwości odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego przez macierzystego pracodawcę nie oznacza, że nowy pracodawca nie może własnym działaniem doprowadzić do wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z wypożyczonym pracownikiem. Pracodawca ten nie jest bowiem w żaden sposób pozbawiony wykonywania uprawnień strony stosunku pracy przyznanych przez przepisy prawa pracy, takich jak możliwość nakładania na pracownika kar porządkowych czy też składania oświadczeń woli doprowadzających do rozwiązania umowy o pracę (nie wyłączając natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika).

Należy zaznaczyć, że jeśli nowego pracodawcę łączy z wypożyczonym pracownikiem terminowa umowa o pracę – na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, to powoduje określone konsekwencje w zakresie możliwości rozwiązywania takiej umowy. Każdą z nich można rozwiązać za porozumieniem stron lub w trybie natychmiastowym z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p. Jeśli jednak nowy pracodawca będzie chciał wypowiedzieć umowę zawartą na czas określony, to będzie to możliwe, je-

żeli łącznie spełnione zostaną dwa warunki: została ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przy jej zawieraniu przewidziały dopuszczalność rozwiązania tej umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Co do zasady natomiast nie będzie możliwe wypowiedzenie umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy. Umowy na czas określony i czas wykonywania określonej pracy mogą być jednak wypowiedziane na podstawie art. 41<sup>1</sup> par. 2 k.p. w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz w razie zwolnień z przyczyn niedotyczących pracownika.

### **Powrót do macierzystego pracodawcy**

Po zakończeniu urlopu bezpłatnego (nadejście terminu końcowego takiego urlopu) pracownik ma obowiązek powrotu do macierzystego pracodawcy (zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy), a pracodawca jest zobowiązany do dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowych (obowiązujących przed urlopem) warunkach. Następuje wówczas pełna reaktywacja podstawowego (dotychczas zawieszonego) stosunku pracy. W przypadku gdy pracownik po zakończeniu takiego urlopu nie wróci do pracy u dotychczasowego pracodawcy, może zostać to potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy skutkująca rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.).

Dopuszczenie pracownika do pracy po powrocie z urlopu jest bezwzględnym obowiązkiem macierzystego pracodawcy wynikającym z samej istoty (definicji) stosunku pracy (art. 22 par. 1 k.p.). W razie niespełnienia tego obowiązku pracownik może dochodzić swego uprawnienia przed sądem pracy (nakazanie przez sąd pracy dopuszczenia do pracy).

### **Szczególne urlopy bezpłatne**

Przepisy szczególne regulują niektóre urlopy bezpłatne. Do ważniejszych należą następujące:

- urlop bezpłatny udzielany pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych niż określone w art. 103<sup>1</sup> – 103<sup>5</sup> k.p., tj. bez inicjatywy albo zgody pracodawcy (art. 103<sup>6</sup> k.p.). Urlop ten nie wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy w zakresie uprawnień wynikających z kodeksu pracy,
- urlop wychowawczy – zgodnie z art. 186 par. 1 k.p. zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4. roku życia; okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 186<sup>5</sup> k.p.),

- urlop młodocianego w okresie ferii – zgodnie z art. 205 par. 4 k.p. pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy; okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
- urlop w celu prowadzenia działalności związkowej poza zakładem pracy – pracodawca ma obowiązek udzielić takiego urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, pod warunkiem że z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika; pracownikowi, który po takim urlopie bezpłatnym stawia się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 k.p., okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
- urlop na okres sprawowania mandatu posła lub senatora – poseł i senator pozostający w stosunku pracy – bez względu na rodzaj i okres trwania stosunku pracy, otrzymuje urlop bezpłatny na swój wniosek na okres sprawowania mandatu oraz 3 miesiące po jego wygaśnięciu,
- urlop dla radnych – udzielany radnemu samorządu gminnego i radnemu samorządu wojewódzkiego na okres sprawowania mandatu i 3 miesięcy po jego wygaśnięciu (oraz radnemu samorządu powiatowego na okres sprawowania mandatu),
- urlop udzielany w celu odbycia ćwiczeń wojskowych.

**Andrzej Marek**  
sędzia Sądu Okręgowego w Legnicy

## PODSTAWA PRAWNA

- Art. 174 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Art. 5 ust. 3 i 4 oraz art. 10 ust. 2 i 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.).
- Par. 6 ust. 2 pkt 2 lit. h rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62, poz. 286 z późn. zm.).
- Par. 2 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.).
- Par. 1 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczególnej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. nr 60, poz. 282 z późn. zm.).

# Porady

## Jaką pracę można wykonywać w trakcie urlopu bezpłatnego

**Jeden z pracowników (konsultant do spraw sprzedaży) oświadczył, że czuje się wypalony zawodowo. Złożył wniosek o urlop bezpłatny. Jednocześnie poinformował, że zamierza założyć własną działalność gospodarczą, której przedmiotem będą tłumaczenia z języka polskiego na francuski i odwrotnie. Czy firma będzie mogła zamawiać u niego tłumaczenie?**

Pracownik będzie mógł wykonywać tłumaczenia na rzecz pracodawcy, który udzielił mu urlopu bezpłatnego, ponieważ zadania te nie należą do jego obowiązków pracowniczych. Ponadto nie będzie podlegał podporządkowaniu typowemu dla stosunku pracy.

Istotą urlopu bezpłatnego udzielanego na podstawie art. 174 k.p. jest zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania zatrudnienia i zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłacania wynagrodzenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 27 listopada 1996 r., III AUa 888/96, Apel. -W-wa 1997/2/9). Jeżeli więc pracodawca na wniosek pracownika udzielił mu urlopu bezpłatnego, a jednocześnie strony umówiły się, że pracownik będzie w tym czasie wykonywał część swoich dotychczasowych obowiązków, to nie doszło do udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego, lecz wiązał je nadal ten sam stosunek pracy, tyle że o zmodyfikowanej treści. Zgodnym zamiarem stron było bowiem dalsze wykonywanie przez pracownika tej samej pracy na rzecz pracodawcy, tyle tylko że w ograniczonym zakresie (z uzasadnienia wyroku SN z 12 sierpnia 2004 r., III PK 42/04, OSNP 2005/6/77).

Dopuszczalna jest natomiast sytuacja, gdy pracownik wykonuje zadania niestanowiące części jego dotychczasowych obowiązków na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z pracodawcą, który udzieli urlopu bezpłatnego. Przebywając na takim urlopie, pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i ma prawo swobodnie decydować o tym, jaką pracę czy działalność podejmie. Nie może ona jedynie być szkodliwa czy konkurencyjna wobec pracodawcy. Korzystając z cywilnoprawnej swobody zawierania umów, pracownik ma prawo zawrzeć umowę o dzieło czy umowę-zlecenie z pracodawcą, który udzielił mu bezpłatnego urlopu. Zarówno treść umowy, jak i jej wykonywanie nie mogą mieć cech charakterystycznych dla stosunku pracy oraz dotyczyć nawet niewielkiej części dotychczasowych obowiązków.

ków pracowniczych. Pracodawca powinien zatem traktować pracownika tak, jakby zachował się wobec zewnętrznego wykonawcy.

Podczas urlopu bezpłatnego pracownik może również prowadzić własną działalność gospodarczą i jako podmiot gospodarczy zawrzeć umowę z pracodawcą, który udzielił urlopu bezpłatnego. Także w takiej sytuacji przedmiot umowy nie może obejmować obowiązków pracownika wynikających z umowy o pracę. Należy przy tym pamiętać, że prowadzenie działalności gospodarczej w okresie urlopu bezpłatnego powoduje obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie społeczne osób prowadzących działalność gospodarczą (wyrok SN z 25 listopada 1998 r., II UKN 329/98, OSNP 2000/1/39).

**Ewa Drzewiecka**

ekspert z zakresu prawa pracy

## PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 22, 174 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### Czy za pracę w czasie urlopu bezpłatnego przysługuje wynagrodzenie

**Pracodawca udzielił pracownikowi, na jego wniosek, rocznego urlopu bezpłatnego na przygotowanie rozprawy doktorskiej. Jednocześnie strony umówiły się, że w razie potrzeby zatrudniony będzie wykonywał dotychczasowe obowiązki. Przez cały okres urlopu przynajmniej dwa razy w tygodniu wykonywał pracę. Po powrocie z tego urlopu zażądał zapłaty wynagrodzenia za świadczoną pracę. Czy pracodawca może odmówić jego wypłaty?**

Przyjmuje się, że udzielenie urlopu bezpłatnego stanowi w istocie umowę między pracodawcą i pracownikiem, do której – na podstawie art. 300 k.p. – stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Urlop bezpłatny jest okresem zawieszenia praw i obowiązków stron stosunku pracy, a zatem sytuacja, gdy pracownik wykonuje w tym czasie czynności należące do jego obowiązków pracowniczych świadczy o pozorności udzielonego urlopu (wyrok SN z 13 września 2010 r., II PK 257/09, OSNP 2012/1-2/5).

Należy przyjąć, że w stanie faktycznym określonym w pytaniu nie doszło do udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego, gdyż jednocześnie strony umówiły się, że będzie on w tym czasie wykonywał część swoich dotychczasowych obowiązków. W takiej sytuacji (zgodnie z wyrokiem SN z 16 lipca 2009 r., II PK 13/09, LEX nr 533099) należy uznać, że zamiarem stron było dalsze wykonywanie przez pracownika tej samej pracy na

rzecz pracodawcy, tyle że w ograniczonym zakresie. A w takim przypadku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę zgodnie z art. 80 k.p.

**Halina Kwiatkowska**

radca prawny, partner w Kancelarii Prawnej  
Chąłas i Wspólnicy, Biuro w Krakowie

#### **PODSTAWA PRAWNA**

■ Art. 80, art. 174 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

# Rozdział 3

## Urlopy rodzicielskie

Kodeks pracy zapewnia pracownikom szczególne przywileje związane z rodzicielstwem. Do takich uprawnień należy m.in. urlop macierzyński, urlop ojcowski i wychowawczy.

### Urlop macierzyński i ojcowski

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Wymiar urlopu macierzyńskiego nie zależy natomiast od tego, czy jest to pierwszy, czy kolejny poród danej kobiety. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym.

---

### PRZYKŁAD

---

#### Pobył dziecka w szpitalu

Alina O. wykorzystała 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego przed porodem. Urodziła jedno dziecko, w związku z czym po porodzie przysługuje jej 18 tygodni urlopu. Noworodek wymaga jednak opieki szpitalnej. W tej sytuacji Alina O. musi wykorzystać 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie, a pozostałe 10 tygodni może wykorzystać po wyjściu dziecka ze szpitala.

---

Część urlopu macierzyńskiego (co najmniej 2 tygodnie) pracownica może wykorzystać przed przewidywaną datą porodu. Jest to jednak jej uprawnienie, a nie obowiązek. Jeżeli pracownica podejmie decyzję o skorzystaniu z części urlopu przed porodem, to powinna złożyć pracodawcy wniosek o rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego przed datą porodu oraz przedstawić mu zaświadczenie lekarskie określające przewidywany termin urodzenia dziecka. Jeśli natomiast pracownica nie rozpoczęła urlopu macierzyńskiego przed porodem, to pierwszym dniem urlopu jest

dzień porodu. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem.

Warto przy tym pamiętać, że w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może wykorzystać pozostałą część tego urlopu w późniejszym terminie, po wyjściu dziecka ze szpitala.

W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, ale nie krócej niż przez 7 dni od zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu. Jeśli dziecko umrze po upływie 8 tygodni życia, to pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od zgonu dziecka. Również w takim przypadku, w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, urlop macierzyński przysługuje jej w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

---

## PRZYKŁAD

---

### Śmierć dziecka

Marta C. urodziła córeczkę, która zmarła przy porodzie. W tej sytuacji Marcie C. przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni (gdyby skorzystała np. z 2 tygodni urlopu przed porodem, to przysługiwałby jej łącznie urlop w wymiarze 10 tygodni). Gdyby natomiast Marta C. urodziła bliźnięta i zmarło tylko jedno z nich, to przysługiwałby jej urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni (czyli jak przy urodzeniu jednego dziecka).

---

Jeśli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, to nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednak także w takim przypadku urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

### Wykorzystanie części urlopu przez ojca dziecka

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. W takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Pracownica zgłasza wówczas pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, naj-



później na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku powinna dołączyć zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego ojca dziecka, potwierdzające termin rozpoczęcia przez niego urlopu macierzyńskiego, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu. Termin ten musi przypadać bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka.

---

## PRZYKŁAD

---

### Rezygnacja z części urlopu

Teresa O. urodziła przy jednym porodzie dwoje dzieci, w związku z czym przysługuje jej urlop macierzyński w wymiarze 31 tygodni. Teresa O. wykorzystała przed porodem 2 tygodnie urlopu, po porodzie 18 tygodni urlopu, a następnie zrezygnowała z pozostałej części urlopu na rzecz ojca dzieci – Stefana O. W tej sytuacji Stefan O. skorzysta z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 11 tygodni.

---

W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu. Ponadto po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. W takim przypadku urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego, wykorzystanego przez matkę i ojca dziecka, nie może jednak przekroczyć wymiaru przewidzianego w tym przypadku dla matki dziecka.

---

## PRZYKŁAD

---

### Choroba matki

Zofia C. urodziła jedno dziecko, ale z uwagi na stan zdrowia po porodzie musiała pozostać w szpitalu. W tej sytuacji Zofia C. musi wykorzystać urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie. Jeśli po upływie tego terminu nadal będzie przebywać w szpitalu, to część urlopu – odpowiadającą okresowi jej pobytu w szpitalu – może zostać wykorzystana przez ojca dziecka. Jednak urlop macierzyński z tytułu urodzenia tego dziecka, wykorzystany przez oboje rodziców, nie może przekraczać łącznie 20 tygodni.

---

### **Prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego**

Pracownica może skorzystać także z dodatkowego (fakultatywnego) urlopu macierzyńskiego. Jest on udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym. Urlop ten jest udzielany na pisemny wniosek pracownicy, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał docelowo (w 2014 r.) w wymiarze:

- do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- do 8 tygodni – w przypadkach urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

W latach 2012 i 2013 w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie przysługuje on w wymiarze do 4 tygodni.

Natomiast w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie dodatkowy urlop macierzyński w latach 2012 i 2013 przysługuje w wymiarze do 6 tygodni.

Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownicy, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Pracodawca nie może przerwać urlopu**

Teresa C. przebywała na urlopie macierzyńskim do 31 marca 2012 r. 21 marca 2012 r. złożyła pracodawcy wniosek o udzielenie jej dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Na przełomie marca i kwietnia w zakładzie przewidziana była kontrola z zewnątrz i pracodawca chciał przerwać urlop Teresy C. na czas kontroli, a jego dodatkowej części udzielić w późniejszym terminie. Niezależnie od potrzeb firmy pracodawca nie może jednak przerwać urlopu macierzyńskiego lub wyznaczyć innego terminu wykorzystania jego fakultatywnej części. Dodatkowy urlop macierzyński jest dobrowolny w tym znaczeniu, że pracownica nie musi z niego skorzystać. Jeżeli jednak zdecyduje się na dłuższą opiekę nad dzieckiem, jej wniosek jest wiążący dla pracodawcy. Pracodawca nie może zmienić pracownicy terminu rozpoczęcia dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu jego części podstawowej.

---

Przepisy dotyczące dodatkowego urlopu macierzyńskiego stosuje się odpowiednio do pracownika-ojca wychowującego dziecko:

- w przypadku rezygnacji przez pracownicę, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, z pozostałej części tego urlopu oraz udzielenia jej ojcu dziecka,
- w razie wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez pracownicę (pracownik – ojciec wychowujący dziecko powinien wówczas wskazać we wniosku termin zakończenia urlopu macierzyńskiego przez pracownicę).

---

## PRZYKŁAD

---

### Wykorzystanie dodatkowego urlopu przez ojca dziecka

Marta C. urodziła córkę w lipcu 2012 r. Po wykorzystaniu po porodzie 14 tygodni urlopu macierzyńskiego chce wrócić do pracy, w związku z czym pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzystał Paweł C. – ojciec dziecka. Paweł C. może wykorzystać także dodatkowy urlop macierzyński – w wymiarze tygodnia lub dwóch tygodni.

---

Z dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie mogą natomiast skorzystać oboje rodzice. Uprawnienie to przysługuje albo matce, albo ojcu dziecka. To oni decydują, które z nich skorzysta z takiego dodatkowego czasu wolnego na opiekę nad dzieckiem. Do dodatkowego urlopu macierzyńskiego stosuje się także odpowiednio przepisy art. 180 par. 6<sup>1-7</sup> k.p., przewidujące przerwanie urlopu macierzyńskiego w razie pobytu matki dziecka w szpitalu lub jej śmierci. W takich przypadkach część dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko.

Osoba korzystająca z dodatkowego urlopu macierzyńskiego zachowuje także prawo do części tego urlopu w przypadku zgonu dziecka, przez okres 7 dni od tego zdarzenia (art. 182<sup>1</sup> par. 6 w zw. z art. 180<sup>1</sup> par. 2 k.p.).

### Możliwość wykonywania pracy

Istotne znaczenie ma fakt, że osoba uprawniona do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego jej tego urlopu – w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek osoby uprawnionej, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Wskazuje w nim ona wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlo-

pu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.

---

## PRZYKŁAD

---

### **Dodatkowy urlop połączony z pracą**

Kamila O. po zakończeniu urlopu macierzyńskiego chce powrócić do pracy. Z dodatkowej części urlopu zamierza skorzystać ojciec dziecka – Stefan O., który jednocześnie chciałby pracować na 1/2 etatu. Ojciec wychowujący dziecko jest uprawniony zarówno do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jak i do kontynuowania w tym czasie dotychczasowej pracy. Z uwagi na to, że obowiązują go te same zasady co matkę dziecka, wymiar czasu pracy nie może być jednak wyższy niż 1/2 etatu.

---

## WAŻNE!

---

### **ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY**

Jak wyjaśniło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, pracownik ma możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego obejmującego część wymiaru czasu pracy zarówno wówczas, gdy jest zatrudniony w pełnym, jak i wtedy, gdy jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownik, który jest zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy, może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

---

### **Urlop na warunkach macierzyńskiego z tytułu adopcji**

Osoba będąca pracownikiem lub pracownicą, która przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem), ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci
  - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Jeżeli pracownik przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, a wiek adoptowanego dziecka uniemożliwia wykorzystanie urlopu w wymiarze co najmniej 9 tygodni, pracownik ma prawo do 9 tygodni minimalnego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

---

## PRZYKŁAD

---

### Ustalenie wymiaru urlopu z uwzględnieniem wieku

Maria D. adoptowała dziecko w wieku 6 lat i 11 miesięcy, wobec którego nie podjęto decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego. W takiej sytuacji może złożyć pracodawcy wniosek o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 9 tygodni. Wprawdzie zasadniczo takie zwolnienie przysługuje tylko do ukończenia przez dziecko 7. roku życia (pozostałyby zatem tylko 4 tygodnie), ale w razie przyjęcia na wychowanie dziecka w tym wieku przepisy gwarantują minimalny urlop w wymiarze 9 tygodni.

Zasadniczo urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego powinien być wykorzystany w całości, ale możliwy jest jego podział. Jeśli jedno z rodziców adopcyjnych wykorzystało co najmniej 14 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, to z pozostałej części tego zwolnienia może skorzystać drugi rodzic, pod warunkiem że również jest zatrudniony na podstawie stosunku pracy. Podział urlopu mogą wymusić także nieoczekiwane sytuacje życiowe. Jeśli pracownik przebywający na urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, to prawo do wykorzystania części tego zwolnienia przysługuje drugiemu rodzicowi. W razie śmierci rodzica adopcyjnego, który korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, pozostała niewykorzystana część tego zwolnienia przysługuje drugiemu rodzicowi.

Natomiast w razie śmierci dziecka przyjętego na wychowanie rodzic adopcyjny ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przez 7 dni od daty zgonu.

### Skorzystanie z fakultatywnej części urlopu

Pracownik ma także prawo do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Jest on udzielany jednorazowo (w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności) bezpośrednio po wykorzystaniu podstawowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Docelowo (w 2014 r.) urlop ten będzie przysługiwał w wymiarze:

- do 6 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
- do 8 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka bądź
- do 3 tygodni – w sytuacji, gdy ze względu na wiek dziecka pracownikowi przysługuje 9 tygodni minimalnego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

W latach 2012 i 2013 w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi do 4 tygodni. Natomiast w razie jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w latach 2012 i 2013 wynosi do 6 tygodni. W sytuacji gdy ze względu na wiek dziecka pracownikowi należy się 9 tygodni minimalnego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje w latach 2012 i 2013 w wymiarze do 2 tygodni.

### **Łączenie urlopu z pracą**

Pracownik uprawniony do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu (w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy). W takim przypadku dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy następuje wówczas na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracownik powinien wskazać w nim wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy.

### **Urlop ojcowski**

Pracujący ojciec, który wychowuje dziecko, jest uprawniony do skorzystania z urlopu ojcowskiego. Urlop ten przysługuje zarówno ojcu biologicznemu, jak i pracownikowi, który adoptował dziecko. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego nie dłużej niż:

- do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo
- do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o od-

roczeniu obowiązku szkolnego – nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

W przeciwieństwie do ojca biologicznego, rodzic adopcyjny może więc skorzystać z urlopu ojcowskiego także po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia. Urlopu udziela się na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.

Od początku 2012 r. urlop ojcowski przysługuje w wymiarze 2 tygodni.

---

## PRZYKŁAD

---

### Skorzystanie z urlopu ojcowskiego

Tomasz J. jest biologicznym ojcem 10-miesięcznej dziewczynki. W 2012 r. ma on prawo do 2-tygodniowego urlopu ojcowskiego, ale nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia.

Przepisy kodeksu pracy dotyczące urlopu ojcowskiego nie uzależniają wymiaru tego urlopu od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Z tego względu wymiar takiego urlopu dla ojca, któremu urodziło się więcej niż jedno dziecko (np. bliźnięta), jest taki sam jak w przypadku urodzenia się jednego dziecka.

---

## PRZYKŁAD

---

### Ustalenie wymiaru urlopu

W marcu 2012 r. Marian K. adoptował 2-letnie trojaczki. W tej sytuacji może skorzystać z urlopu ojcowskiego do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie. Jeśli weźmie ten urlop, będzie mu przysługiwał urlop w wymiarze 2 tygodni. Natomiast okoliczność, że Marian K. adoptował trojaczki, nie spowoduje wydłużenia czasu trwania urlopu.

W razie pozostawania pracownika równolegle w więcej niż jednym stosunku pracy, dla każdego z nich odrębnie ustala się prawa i obowiązki pracownicze.

Zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej nie ma przeszkód, aby pracownik skorzystał z urlopu ojcowskiego u każdego z pracodawców w tym samym czasie (równolegle) albo skorzystał z urlopu ojcowskiego tylko u jednego pracodawcy, świadcząc w tym samym czasie pracę u drugiego pracodawcy. Jeżeli jednak pracownik zatrudniony u kilku praco-

dawców skorzysta z urlopu ojcowskiego tylko u jednego z nich, to nie będzie mógł skorzystać z tego urlopu w późniejszym terminie u pozostałych pracodawców.

### **Projekt wydłużenia urlopu ojcowskiego**

22 czerwca 2012 r. do Sejmu został złożony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 666). Projekt ten przewiduje wydłużenie urlopu ojcowskiego z obecnych 2 miesięcy do 8 miesięcy.

Ponadto, zgodnie z projektem nowelizacji, urlop ojcowski będzie mógł zostać wykorzystany do ukończenia przez dziecko 2. roku życia. W przypadku dziecka przysposobionego będzie możliwość skorzystania z urlopu w ciągu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przysposobieniu. Z uprawnienia będzie można skorzystać, tak jak dotychczas, do czasu ukończenia przez dziecko 7. roku życia (10. roku życia w razie odroczenia obowiązku szkolnego).

Ustawodawca zamierza także dać pracownikom-ojcom możliwość podzielenia urlopu na dwie części, przy czym jedna z nich nie może być krótsza niż 2 tygodnie. Nowością jest także, iż takie wolne nie będzie mogło zostać wykorzystane przez pracownika-ojca w tym samym czasie, co urlop macierzyński.

### **Ochrona stosunku pracy w czasie urlopów rodzicielskich**

W okresie urlopu macierzyńskiego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Taka ochrona przysługuje nie tylko matce dziecka, ale także pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w czasie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Stosuje się ją również w przypadku korzystania przez pracownika z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego.

W okresie wskazanych wyżej urlopów pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Jeśli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa albo taka organizacja funkcjonuje, ale nie reprezentuje interesów pracownika, to pracodawca samodzielnie rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia. W takim przypadku ochrona pracownika jest realizowana na zasadach ogólnych, czyli poprzez sądowe badanie zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (uchwała SN z 18 marca 2008 r., II PZP 2/08, OSNP 2008/15–16/211).



Zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę dotyczy nie tylko umów zawartych na czas nieokreślony, ale także umów terminowych, z wyjątkiem umowy na okres próbny nieprzekraczający miesiąca. Zakazana jest także zmiana warunków pracy i płacy na mocy tzw. wypowiedzenia zmieniającego. Warto jednak zwrócić uwagę, że ochrona stosunku pracy dotyczy tylko sytuacji, kiedy to pracodawca w drodze jednostronnej czynności prawnej wypowiedział umowę o pracę lub rozwiązał umowę bez wypowiedzenia. Przepisy nie zakazują natomiast rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika albo za porozumieniem stron.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie urlopu może nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę.

---

## PRZYKŁAD

---

### Likwidacja pracodawcy

ABC Sp. z o.o. zatrudniająca przebywającą na urlopie macierzyńskim Marię K. zlikwidowała jeden ze swoich sklepów, w którym Maria K. pracowała przed porodem. Dla uchylecia ochrony stosunku pracy Marii K. wymagana jest jednak likwidacja podmiotu zatrudniającego (czyli spółki), a nie określonego zakładu (sklepu). W omawianym przypadku ABC Sp. z o.o. nie może zatem wypowiedzieć Marii K. umowy o pracę.

Ochrona stosunku pracy pracownika przebywającego na jednym ze wskazanych wyżej urlopów rodzicielskich doznaje ograniczeń także w przypadku, gdy pracodawca dokonuje w zakładzie pracy zwolnień na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W takiej sytuacji nie jest dopuszczalne definitywne wypowiedzenie umowy. Pracodawca może natomiast wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy i płacy. Jeżeli jednak taka zmiana spowoduje obniżenie wynagrodzenia pracownika, to pracodawca musi wypłacać pracownikowi dodatek wyrównawczy. Dodatek jest wypłacany do końca okresu ochronnego, czyli do końca trwania urlopu.

### Skutki wypowiedzenia umowy

W przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności

wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu go do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zasadą jest, że sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że jest to niemożliwe lub niecelowe. Jednak w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi korzystającemu z jednego ze wskazanych wyżej urlopów rodzicielskich, sądowi nie przysługuje takie uprawnienie. Nie może on więc nie uwzględnić zgłoszonego przez takiego pracownika żądania przywrócenia do pracy, chyba że przywrócenie jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (w takim przypadku sąd orzeka o odszkodowaniu). Natomiast w razie przywrócenia chronionego pracownika do pracy oraz podjęcia przez niego zatrudnienia przysługuje mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

W razie wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów – pracownikowi przysługuje zasadniczo tylko odszkodowanie. Jednak w sytuacji wypowiedzenia takiej umowy chronionemu pracownikowi w okresie jednego z urlopów rodzicielskich może on domagać się przywrócenia do pracy. W takim przypadku przysługuje mu więc roszczenie o kontynuowanie dotychczasowego zatrudnienia.

### **Wadliwe zwolnienie bez wypowiedzenia**

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia – z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie – przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Również w takim przypadku, jeżeli chroniony pracownik, korzystający z jednego z urlopów rodzicielskich, zażąda przywrócenia go do pracy, sąd uwzględni takie żądanie. Chronionemu pracownikowi, który podjął zatrudnienie w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Zwolnienie dyscyplinarne**

W czasie korzystania przez Martę O. zatrudnioną na czas nieokreślony, z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, motywując to ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. U pracodawcy nie działała zakładowa organizacja związkowa, w związku z czym samodzielnie podjął decyzję w tej sprawie. Marta O. uznała rozwiązanie umowy za bezpodstawne. W tej sytuacji

– w terminie 14 dni od dnia doręczenia jej zawiadomienia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia – wniosła pozew do sądu pracy. Jeśli rozwiązanie z nią umowy o pracę było niezasadne, sąd – na jej żądanie – przywróci ją do pracy. Po podjęciu pracy na skutek przywrócenia otrzyma ona wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Gdyby jednak Marta O. była zatrudniona na czas określony i upłynął już termin, do którego miała trwać umowa, przyślugiwałoby jej tylko odszkodowanie.

### **Powrót do pracy po urloпах**

Zanim pracownik przystąpi do pracy po urlopie macierzyńskim (podstawowym i dodatkowym), urlopie na warunkach macierzyńskiego (podstawowym i dodatkowym) lub urlopie ojcowskim, może skorzystać z urlopu wypoczynkowego. Nawet gdyby dalsza nieobecność pracownika była dla pracodawcy niedogodna, jest on zobowiązany udzielić mu urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po takim urlopie rodzicielskim. Wniosek pracownika powracającego z urlopu rodzicielskiego o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w tym terminie jest bowiem wiążący dla pracodawcy.

Natomiast w sytuacji gdy pracownik nie może rozpocząć wypoczynku w ustalonym wcześniej terminie z powodu przejścia na urlop rodzicielski, pracodawca ma obowiązek przesunąć mu urlop wypoczynkowy na późniejszy termin. Również w przypadku gdy wypoczynek pracownika zostaje przerwany przejściem na urlop rodzicielski, trzeba udzielić mu niewykorzystanej części urlopu wypoczynkowego w późniejszym terminie.

---

## **PRZYKŁAD**

### **Likwidacja stanowiska**

Teresa C. powróci w styczniu 2013 r. do pracy po urlopie macierzyńskim. Przed urlopem była zatrudniona na stanowisku referenta ds. windykacji. Stanowisko to – z uwagi na powierzenie czynności windykacyjnych firmie zewnętrznej – zostało jednak zlikwidowane. W takiej sytuacji pracownica nie ma możliwości powrotu na dotychczasowe stanowisko, w związku z czym pracodawca powinien dopuścić ją do pracy na stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym.

Zasadą jest, że pracownik powracający po urlopie macierzyńskim (podstawowym i dodatkowym), urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego (podstawowym i dodatkowym) lub urlopie ojcowskim powinien być dopuszczony do pracy na dotychczasowym stanowisku, a więc na stano-

wisku zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu. Pracownik korzysta przy tym z gwarancji płacowej. Zachowuje on prawo do wynagrodzenia, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. W trakcie nieobecności pracownika mogą jednak zaistnieć okoliczności, które uniemożliwiają wykonywanie przez niego dotychczasowej pracy. W takim przypadku pracodawca powinien dopuścić pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym z poprzednio zajmowanym lub na innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym.

Wymóg odpowiedniej pracy nie jest spełniony, jeśli pracownik nie ma niezbędnych kwalifikacji. Dotyczyć to będzie zarówno pracy rażąco odbiegającej od posiadanych kwalifikacji zawodowych, jak i powierzenia stanowiska pracy o większym zakresie odpowiedzialności, która przekracza możliwości pracownika. Nie może to być również praca, przy której kwalifikacje posiadane przez pracownika nie są w ogóle potrzebne.

---

## PRZYKŁAD

---

### Praca zgodnie z kwalifikacjami

Marta K. zajmowała przed urlopem macierzyńskim samodzielne stanowisko specjalisty analityka, które odpowiadało jej wykształceniu i zdobytym kwalifikacjom zawodowym. Wskutek zmiany organizacji pracy w zakładzie powrót na to stanowisko okazał się niemożliwy i pracodawca zatrudnił ją jako gońca w firmie, ze znacznie niższą pensją. Po pierwsze, pracodawca musi zapewnić pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego stanowisko pracy z gwarancją wynagrodzenia, jakie otrzymałaby, gdyby nie korzystała z urlopu. Po drugie zaś, pracodawca nie może powierzyć pracownicy stanowiska, które nie odpowiada jej kwalifikacjom zawodowym – także w tym sensie, że jest to praca niewymagająca jakichkolwiek kwalifikacji bądź taka, która godzi w jej autorytet i obniża prestiż wykonywanego przez nią zawodu.

---

**Marta Marciniak**, ekspert z zakresu prawa pracy;

**Anna Puszkarzka**, radca prawny;

**Dominika Cichocka**, ekspert z zakresu prawa pracy;

**Danuta Klucz**, ekspert z zakresu prawa pracy

## PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 180 – art. 183<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Prawo do zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński przysługuje pracownikom za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Zasiłek macierzyński jest świadczeniem, do którego pracownik nabywa prawo z tytułu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie uzależnia nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego od podlegania przez ściśle określony czas temu ubezpieczeniu.

Zasiłek macierzyński otrzyma ubezpieczona (pracownica), która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- urodziła dziecko,
- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,
- przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia.

W przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie o zasiłek macierzyński może się również starać ubezpieczony – pracownik.

Od 1 stycznia 2009 r. okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego zależy od liczby dzieci urodzonych przez pracownicę podczas jednego porodu i wynosi:

- 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka,
- 31 tygodni – gdy urodzi dwoje dzieci,
- 33 tygodnie – w przypadku urodzenia trojaczek,
- 35 tygodni – przy urodzeniu czwórki dzieci,
- 37 tygodni – jeśli urodzi pięcioraczki i więcej dzieci.

### Zasiłek w przypadku śmierci dziecka

W razie urodzenia dziecka martwego lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia zasiłek macierzyński przysługuje w wymiarze 8 tygodni (56 dni) po porodzie, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka. Ubezpieczonej – pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, a jedno z dzieci było martwe lub nastąpił jego zgon w okresie pierwszych 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński

przysługuje przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia ubezpieczona zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego przez 7 dni od dnia zgonu. Jeżeli urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie i nastąpił zgon dziecka (dzieci) po upływie 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

### **Śmierć pracownicy, porzucenie lub oddanie dziecka**

Ubezpieczony (m.in. pracownik) ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w razie śmierci ubezpieczonej lub porzucenia przez nią dziecka. Zasiłek ten przysługuje, jeśli przerwą zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W wymienionych wyżej dwóch sytuacjach okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się o okres wypłaty tego zasiłku ubezpieczonej – matce dziecka.

Pracownicy, która rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje do dnia oddania dziecka, nie krócej jednak niż przez 8 tygodni po porodzie.

### **Brak prawa do zasiłku macierzyńskiego**

Omawiając warunki nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego, konieczne jest zaznaczenie, kiedy zasiłek ten nie przysługuje. I tak nie przysługuje on:

- za okresy, w których na podstawie przepisów o wynagradzaniu przysługuje wynagrodzenie,
- w okresie korzystania z urlopu bezpłatnego,
- w czasie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności (z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania).

---

## **WAŻNE**

---

Zasiłek macierzyński wynosi 100 proc. podstawy wymiaru zasiłku. Podstawę wymiaru stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika z 12 miesięcy.

---

### Okres zasiłkowy dla adoptujących dziecko

Od początku 2009 r. zmienił się okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem). Został on wydłużony i uzależniony od liczby dzieci przyjętych na wychowanie.

Ubezpieczony (pracownik), który przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia na wychowanie, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez:

- 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodnie w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci.

Zasiłek przez okres wskazany wyżej przysługuje także, gdy na wychowanie zostało przyjęte dziecko nie starsze niż 10-letnie, jeżeli ze względu na stan jego zdrowia podjęto decyzję o odroczeniu obowiązkowego szkolnego.

---

## PRZYKŁAD

### Istotny wiek dziecka przyjętego na wychowanie

Pracownica przyjęła na wychowanie czworo dzieci i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o ich przysposobienie. Przyjęte na wychowanie dzieci są w wieku: 2, 3, 5 i 9 lat. W związku z przyjęciem dzieci na wychowanie pracownica wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Urlop ten otrzymała na 33 tygodnie, tj. w wymiarze przysługującym z tytułu jednoczesnego przyjęcia na wychowanie trojga dzieci w wieku 2, 3 i 5 lat. Przez ten okres pracownica będzie otrzymywała zasiłek macierzyński. Z tytułu przyjęcia na wychowanie 9-letniego dziecka prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje.

---

Zgodnie z art. 112 kodeksu cywilnego przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia okresu. Zatem w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie zasiłek macierzyński przysługuje nie dłużej niż do dnia poprzedzającego 7. lub odpowiednio 10. urodziny dziecka.

---

## PRZYKŁAD

### Urlop i zasiłek do ukończenia 7 lat

Pracownica przyjęła 16 marca 2012 r. na wychowanie dziecko i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o jego przysposobienie. Dziecko 3 czerwca ukończy 7 lat. Pracownicy przysłu-

giwał urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i zasiłek nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 lat życia, tj. od 16 marca do 2 czerwca 2012 r.

---

Należy pamiętać, że w przypadku przyjęcia na wychowanie jednorazowo więcej niż jednego dziecka o wymiarze urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i okresie pobierania zasiłku decyduje liczba dzieci w wieku nieprzekraczającym 7 (10) lat. Istotne jest również to, że urlop i zasiłek przysługują nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. (10.) roku życia, nie krócej jednak niż przez okres 9 tygodni. Zatem minimalny wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i okres pobierania zasiłku wynosi 9 tygodni.

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Minimalny okres urlopu**

W marcu 2012 r. pracownica przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej dziecko w wieku 6 lat i 11 miesięcy. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i zasiłek przysługuje jej przez 9 tygodni, mimo że w tym czasie dziecko ukończy 7. rok życia.

---

Jeżeli w okresie udzielonego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (pobierania zasiłku macierzyńskiego) jedno z dzieci przyjętych na wychowanie ukończy 7 (10) lat, od tej daty wymiar urlopu i zasiłku macierzyńskiego ulegają ponownemu ustaleniu. Przysługują w wymiarze odpowiednim do liczby dzieci w wieku nieprzekraczającym 7. (10.) lat. Jeżeli ustalony ponownie okres urlopu i wypłaty zasiłku macierzyńskiego będzie krótszy od okresu dotychczas wykorzystanego, urlop i zasiłek macierzyński nie przysługuje po dniu osiągnięcia przez dziecko 7. (10.) roku życia.

### **Rezygnacja z części okresu zasiłkowego**

Po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego przez co najmniej 14 tygodni po porodzie, ubezpieczona (pracownica) może zrezygnować z pobierania tego świadczenia za pozostały okres. W takim przypadku niewykorzystany okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługuje ubezpieczonemu (pracownikowi) ojcu dziecka (który uzyska prawo do urlopu macierzyńskiego) w okresie przypadającym bezpośrednio po terminie rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną. Pracownica korzystająca z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i zasiłku również może po 14 tygodniach zrezygnować z urlopu i zasiłku, i wrócić do pracy. Warunkiem przerwania urlopu i pobierania zasiłku jest skorzystanie z tych uprawnień przez pracownika-ojca adopcyjnego.



### **Przerwanie korzystania z zasiłku z powodu choroby**

Od 1 stycznia 2009 r. wprowadzono nowe zasady korzystania ze świadczeń, gdy matka dziecka przebywa po porodzie w szpitalu z powodu choroby. Do tej daty choroba ubezpieczonej w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego i jej pobyt w szpitalu, uniemożliwiający sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, nie miały wpływu na pobierane świadczenie. Od 1 stycznia 2009 r. wprowadzono natomiast zasadę, że ubezpieczona, która wymaga opieki szpitalnej, po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie, może przerwać pobieranie tego zasiłku, jeżeli o zasiłek ten wystąpi ubezpieczony – ojciec dziecka. Ubezpieczona nabywa wówczas prawo do zasiłku chorobowego (w przypadku pracownicy także do wynagrodzenia za czas choroby na podstawie art. 92 k.p.). Gdy ubezpieczona po 8 tygodniach przerwie pobieranie zasiłku macierzyńskiego i zacznie otrzymywać zasiłek chorobowy (albo wynagrodzenie za czas choroby), ubezpieczonemu – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części zasiłku macierzyńskiego, odpowiadającej okresowi pobytu pracownicy w szpitalu.

Trzeba zaznaczyć, że łączny okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego dla obojga rodziców nie może przekraczać wymiaru określonego dla matki dziecka.

Podkreślić trzeba, że ubezpieczonemu – ojcu dziecka zasiłek macierzyński przysługuje wyłącznie za okres pobytu matki dziecka w szpitalu. Oznacza to, że po wypisaniu jej ze szpitala powinien on niezwłocznie poinformować o tym płatnika zasiłku, dokumentując datę wypisania ze szpitala.

W okresie korzystania przez ubezpieczoną przebywającą w szpitalu z zasiłku macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie ubezpieczonemu – ojcu dziecka przysługuje prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego z tytułu osobistego sprawowania opieki nad nowo urodzonym dzieckiem.

Należy wyjaśnić, że ubezpieczona, która po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni nadal przebywa w szpitalu ze względu na stan zdrowia, ma prawo do świadczeń z tytułu choroby (wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego) na ogólnych zasadach. Oznacza to konieczność udokumentowania niezdolności do pracy zaświadczeniem lekarskim na druku ZUS ZLA.

Również pracownica, która przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 (10) lat i przebywa w szpitalu w związku z własną chorobą, może przerwać urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego po upływie 8 tygodni liczonych od dnia rozpoczęcia korzystania z tego urlopu. Po tym czasie pracownik – ojciec adopcyjny może skorzystać z dalszej części tego urlopu i zasiłku. Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika i pracownicę oraz

okres pobierania zasiłku nie może jednak przekraczać wymiaru określonego dla pracownicy.

---

## PRZYKŁAD

---

### Ustalenie okresu pobierania zasiłku przez ojca dziecka

21 stycznia 2012 r. pracownica przyjęła na wychowanie dziecko w wieku 4 lat. Nabyła prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przez 20 tygodni (140 dni), tj. do 9 czerwca 2012 r. 1 kwietnia 2012 r. miała operację w szpitalu i nie mogła zajmować się dzieckiem. Przerwała ona urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, a z wnioskiem o taki urlop wystąpił do swojego pracodawcy mąż pracownicy – ojciec adopcyjny dziecka. Nabył on prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego od 1 kwietnia 2012 r.

---

Podstawą przerwania wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonej – matce dziecka za okres pobytu w szpitalu jest zaświadczenie o dacie przyjęcia do szpitala, a w przypadku ubezpieczonej będącej pracownicą, której zasiłek wypłaca ZUS – dodatkowo zaświadczenie pracodawcy o dacie przerwania urlopu macierzyńskiego.

Dokumentami do wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonemu – ojcu dziecka w przypadku, gdy matka dziecka przerwała pobieranie takiego zasiłku z powodu pobytu w szpitalu, są:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka,
- zaświadczenie o dacie przyjęcia ubezpieczonej – matki dziecka do szpitala,
- zaświadczenie o okresie zasiłku macierzyńskiego przysługującego oraz wypłaconego matce dziecka oraz dodatkowo, jeżeli zasiłek jest wypłacany przez ZUS,
- zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem,
- oświadczenie o przerwaniu działalności pozarolniczej – w przypadku ubezpieczonego będącego osobą prowadzącą działalność pozarolniczą,
- zaświadczenie o przerwaniu działalności zarobkowej – w przypadku pozostałych ubezpieczonych.

Datę wypisania ubezpieczonej – matki dziecka ze szpitala ubezpieczony dokumentuje zaświadczeniem wystawionym przez szpital.

W celu uzyskania przez ubezpieczoną – matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres po przerwie w pobieraniu zasiłku spowodowanej pobyt w szpitalu, ubezpieczona przedkłada zaświadczenie o okresie, za który zasiłek macierzyński został wypłacony ubezpieczonemu – ojcu dziecka, a w przypadku ubezpieczonej będącej pracownicą, której zasiłek wypłaca ZUS

– dodatkowo zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu macierzyńskiego.

### **Zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu**

Od 1 stycznia 2010 r. wprowadzono możliwość skorzystania przez pracownicę z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, bezpośrednio po wykorzystaniu przez nią tzw. podstawowego urlopu macierzyńskiego. Jest on udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności. Za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego może skorzystać także pracownik – ojciec wychowujący dziecko, ale tylko w dwóch przypadkach, tj. gdy:

- pracownica zrezygnowała z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu i pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko udzielono niewykorzystanej przez pracownicę części urlopu,
- pracownica wykorzystwała w całości przysługujący jej podstawowy urlop macierzyński i nie zamierza korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Zasiłek macierzyński przysługuje także przez okres ustalony w kodeksie pracy jako okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zasiłek ten przysługuje nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7. lub odpowiednio 10. roku życia. Jeśli w okresie udzielonego dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dziecko ukończy 7. lub odpowiednio 10. rok życia, zasiłek macierzyński przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. lub odpowiednio 10. roku życia.

---

## **PRZYKŁAD**

### **Okres korzystania z zasiłku za urlop dodatkowy**

Pracownica do 15 stycznia 2012 r. pobierała zasiłek macierzyński za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z tytułu przyjęcia na wychowanie i wystąpienia z wnioskiem o przysposobienie dziecka urodzonego 26 stycznia 2005 r. Wystąpiła do pracodawcy o udzielenie dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego od 16 stycznia 2012 r. w wymiarze 2 tygodni. Ponieważ w tym okresie dziecko 26 stycznia 2012 r. ukończyło 7. rok życia, zasiłek macierzyński przysługiwał do 25 stycznia 2012 r.

---

Warunkiem przyznania ubezpieczonemu – pracownikowi prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest wystąpienie do praco-

dawcy z wnioskiem o udzielenie takiego urlopu. ZUS wyjaśnił, że w przypadku gdy pracodawca udzieli dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (także gdy nie był zachowany 7-dniowy termin na złożenie wniosku o taki urlop), za okres udzielonego urlopu, pracownicy lub pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

Gdy o zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego występuje pracownik – ojciec dziecka, a zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego pobierała matka dziecka, dokumentem wymaganym do wypłaty zasiłku macierzyńskiego jest skrócony odpis aktu urodzenia dziecka. ZUS wypłaci pracownikowi zasiłek za czas dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jeśli zostaną dostarczone ponadto:

- zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- zaświadczenie o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie dodatkowego urlopu,
- zaświadczenie płatnika składek wystawione na druku ZUS Z-3, jeżeli nie było składane wcześniej.

### **Zasiłek za czas łączenia pracy z dodatkowym urlopem**

Pracownik pobierający zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Gdy pracownik będzie łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, wysokość zasiłku macierzyńskiego ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym wykonuje pracę w czasie korzystania z dodatkowego urlopu.

Zgodnie z wyjaśnieniami ZUS (zamieszczonymi na stronie [www.zus.pl](http://www.zus.pl)), jeśli przed urlopem macierzyńskim pracownica była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy i wykonuje pracę w czasie dodatkowego urlopu, wysokość zasiłku macierzyńskiego powinna zostać zmniejszona odpowiednio do proporcji wymiaru czasu pracy podjętej w czasie urlopu dodatkowego do wymiaru czasu pracy wykonywanej przed urlopem macierzyńskim.

Z tego względu:

- jeśli pracownica przed urlopem macierzyńskim wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a w czasie dodatkowego urlopu wykonuje pracę w wymiarze 1/4 etatu, to wysokość przysługującego zasiłku macierzyńskiego w okresie wykonywania tej pracy powinna ulec zmniejszeniu o 1/4 ( $1/4 : 1 = 1/4$ ),

- jeżeli pracownica przed urlopem macierzyńskim wykonywała pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, a w czasie dodatkowego urlopu wykonuje pracę w wymiarze 1/4 etatu, to wysokość przysługującego zasiłku macierzyńskiego w okresie wykonywania tej pracy powinna ulec zmniejszeniu nie o 1/4, lecz o połowę ( $1/4 : 1/2 = 1/2$ ),
- jeżeli pracownica przed urlopem macierzyńskim wykonywała pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, a w czasie dodatkowego urlopu wykonuje pracę w wymiarze 1/8 etatu, to wysokość przysługującego zasiłku macierzyńskiego w okresie wykonywania tej pracy powinna ulec zmniejszeniu nie o 1/8, lecz o 1/4 ( $1/8 : 1/2 = 1/4$ ),
- jeżeli pracownica przed urlopem macierzyńskim wykonywała pracę w wymiarze 3/4 etatu, a w czasie dodatkowego urlopu wykonuje pracę w wymiarze 1/2 etatu, to wysokość przysługującego zasiłku macierzyńskiego w okresie wykonywania tej pracy powinna ulec zmniejszeniu nie o 1/2, lecz o 2/3 ( $1/2 : 3/4 = 2/3$ ).

### Zasiłek za urlop ojcowski

Za okres urlopu ojcowskiego pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje zasiłek macierzyński. Z wyjaśnień ZUS wynika, że zasiłek ten przysługuje za okres urlopu ojcowskiego także w przypadku niezachowania przez pracownika 7-dniowego terminu na złożenie wniosku.

Do wypłaty zasiłku macierzyńskiego przez okres określony przepisami kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego wymagane są:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński w związku z urodzeniem się dziecka,
- postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński w związku z przysposobieniem dziecka,
- oświadczenie, że zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego nie został pobrany z innego tytułu,
- zaświadczenie płatnika składek na druku ZUS Z-3 w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem – jeżeli zasiłek jest wypłacany przez ZUS,
- zaświadczenie pracodawcy o udzieleniu urlopu ojcowskiego i jego okresie – w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem.

**Aneta Maj,**  
ekspert od zasiłków

### PODSTAWA PRAWNA

- Art. 29 – 31 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U z 2010 r. nr 77, poz. 512 z późn. zm.).
- Art. 180–183<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Urlop wychowawczy

Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie warunków umożliwiających sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Prawo do niego przysługuje wyłącznie pracownikom, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, a także rodzaj zawartej umowy. Prawa do urlopu wychowawczego nie mają osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. zatrudnieni na podstawie umowy-zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej.

### Wymiar urlopu

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, ale nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 4. roku życia. Celem urlopu jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Warunkami skorzystania z tego urlopu są zatem; co najmniej 6-miesięczny okres zatrudnienia oraz opieka nad dzieckiem w wieku poniżej 4 lat. Do okresu zatrudnienia, wymaganego do nabycia prawa do urlopu wychowawczego, wlicza się także poprzednie okresy zatrudnienia, bez względu na tryb ustania stosunku pracy lub przerwy w zatrudnieniu, a także m.in. okresy pracy nakładczej, w których wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50 proc. najniższego wynagrodzenia obowiązującego w tym czasie.

---

## PRZYKŁAD

---

### Prawo do urlopu

Irena O. matka rocznej córeczki, jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony (2 lata). U obecnego pracodawcy przepracowała tylko 4 miesiące, ale poprzednio przez kilka lat wykonywała pracę nakładczą, uzyskując wysokie zarobki. W tej sytuacji przysługuje jej prawo do urlopu wychowawczego. Ponieważ jednak jest zatrudniona na czas określony, to urlop wychowawczy może obejmować tylko okres nie dłuższy niż czas, na jaki została zawarta umowa.

---

Urlop wychowawczy w związku z urodzeniem podczas porodu więcej niż jednego dziecka przysługuje w wymiarze nieprzekraczającym 3 lat, nie dłużej niż do ukończenia 4. roku życia przez dziecko urodzone jako pierwsze (wyrok SN z 28 listopada 2002 r., II UK 94/02, OSNP 2004/6/106).

Dodatkowe uprawnienia w zakresie urlopu wychowawczego przysługują natomiast rodzicom lub opiekunom dzieci z niepełnosprawnością. Taki pra-

ownik, mający wymagany 6-miesięczny okres zatrudnienia – bez względu na to, czy korzystał już wcześniej z urlopu wychowawczego – może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, ale nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia dziecko wymaga jego osobistej opieki. Stan zdrowia dziecka musi być jednak potwierdzony orzeczeniem o niepełnosprawności (w odniesieniu do dziecka, które nie ukończyło 16. roku życia) lub o stopniu niepełnosprawności (w odniesieniu do dziecka między 16. i 18. rokiem życia). Orzeczenia takie wydają powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – jako pierwsza instancja oraz wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – jako druga instancja (nie wystarczy zatem zaświadczenie lekarskie).

---

## PRZYKŁAD

---

### Opieka nad niepełnosprawnym dzieckiem

Maria O. ma 8-letnią córkę, w stosunku do której zostało wydane orzeczenie o niepełnosprawności. Maria O. nie korzystała z urlopu wychowawczego w pierwszych latach życia dziecka (do ukończenia przez nie 4. roku życia). Z uwagi na niepełnosprawność córki, która wymaga jej osobistej opieki, może jeszcze skorzystać z tego urlopu – do ukończenia przez córkę 18. roku życia.

---

Z urlopu wychowawczego mogą korzystać zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Zasadą jest jednak, że rodzice lub opiekunowie dziecka, spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego, nie mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu. Jest to dopuszczalne tylko przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy (nie muszą to być pierwsze 3 miesiące korzystania z urlopu).

### Wniosek urlopowy

Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika. Urlopu może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach. Wniosek o urlopu powinien zostać złożony pracodawcy w formie pisemnej – na 2 tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym pracownik zamierza korzystać z urlopu. We wniosku należy wskazać datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu, a także okres urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko. Pracodawca udziela urlopu po złożeniu wniosku przez pracownika – na okres wskazany w tym wniosku. W sytuacji gdy wniosek o udzielenie urlopu został złożony bez zachowania wymaganego 2-tygodniowego terminu, pracodawca udziela urlopu nie później niż z upływem 2 tygodni od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Do wniosku należy dołączyć pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku.

Oświadczenie takie nie jest wymagane w sytuacji: ograniczenia lub pozbawienia drugiego z rodziców władzy rodzicielskiej, ograniczenia lub zwolnienia z opieki drugiego z opiekunów dziecka bądź gdy zachodzą nie-dające się usunąć przeszkody do uzyskania takiego oświadczenia. W takich przypadkach pracownik dołącza do wniosku dokumenty potwierdzające okoliczności, o których mowa powyżej (jeśli dołączenie dokumentów nie jest możliwe, to pracownik dołącza pisemne oświadczenie w tej sprawie). Jeżeli zamiarem rodziców lub opiekunów dziecka, spełniających warunki do korzystania z urlopu wychowawczego, jest jednocześnie korzystanie z takiego urlopu (przez dopuszczalny okres nieprzekraczający trzech miesięcy), to do wniosku o udzielenie urlopu należy dołączyć pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o okresie, w którym zamierza korzystać z takiego urlopu. W razie korzystania z urlopu przysługującego z tytułu niepełnosprawności dziecka do wniosku o udzielenie urlopu należy dołączyć orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności.

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu (oświadczenie pracownika w tej sprawie powinno być złożone w formie pisemnej).

### **Prawa i obowiązki pracownika na urlopie wychowawczym**

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub u innego pracodawcy bądź inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Trwałe zaprzestanie osobistej opieki**

Przebywająca na urlopie wychowawczym Maria O. podjęła naukę, w związku z którą zmuszona była przeprowadzić się do innego miasta. Dziecko pozostało pod opieką jej rodziców. W tej sytuacji pracodawca wezwał Martę O. do powrotu do pracy. Jeśli uchyli się ona od wykonania tego obowiązku, może to stanowić powód rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

---

Jednakże w przypadku ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca ma prawo wezwać



pracownika do stawienia się do pracy we wskazanym przez siebie terminie, ale nie później niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania. Procedurę tę stosuje się również w przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, że z urlopu korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka (chyba że dotyczy to dopuszczalnego okresu nieprzekraczającego 3 miesięcy).

### **Ochrona stosunku pracy na urlopie**

Zasadą jest, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest jednak dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ochrony pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego przed zwolnieniem nie stosuje się także przy wypowiedaniu pracownikom stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych – na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (por. uchwała SN z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006/21–22/315).

Również w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego już po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę (np. po wręczeniu mu wypowiedzenia), umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

---

## **PRZYKŁAD**

### **Urlop w okresie wypowiedzenia**

Po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę Maria B. złożyła pracodawcy wniosek o urlop wychowawczy, licząc na ochronę stosunku pracy. W takim przypadku pracodawca udzieli jej co prawda tego urlopu, ale tylko na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę wskutek dokonanego wypowiedzenia. Złożenie wniosku o urlop wychowawczy nie zapewni natomiast ochrony przed zwolnieniem.

---

### **Rezygnacja z urlopu**

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- w każdym czasie – za zgodą pracodawcy lub

- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

### **Powrót do pracy po urlopie**

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca powinien dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, to na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez niego przed rozpoczęciem urlopu albo na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

### **Obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu**

Zamiast skorzystać z urlopu wychowawczego, pracownik uprawniony do urlopu może także złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika. Wniosek należy złożyć na 2 tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek zostanie złożony bez zachowania tego terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 2 tygodni od dnia złożenia wniosku.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, ale nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Pracownik nie jest także chroniony przed zwolnieniem w razie tzw. zwolnień grupowych.

---

## **PRZYKŁAD**

---

### **Łączenie uprawnień**

Po urlopie macierzyńskim Halina O. korzystała przez rok z urlopu wychowawczego. Po powrocie do pracy stwierdziła jednak, że nie jest w stanie łączyć opieki nad dzieckiem z pra-

cą w pełnym wymiarze. W tej sytuacji mogła ponownie pójść na urlop wychowawczy albo zwrócić się do pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy, w związku z czym wybrała to drugie rozwiązanie i złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy o połowę – na okres kolejnego roku.

### **Projektowane zmiany w urlopach wychowawczych**

22 listopada 2012 r. rząd wniósł do Sejmu projekt nowelizacji kodeksu pracy dotyczącego zmian w zasadach udzielania urlopu wychowawczego (druk nr 909). Zmiany te wymusza dyrektywa UE 2010/18/UE z 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego (Dz.U. UE L 68 z 18 marca 2010 r.).

Projektowane rozwiązanie zakłada wydzielenie w ramach wymiaru urlopu wychowawczego wynoszącego maksymalnie 36 miesięcy po jednym miesiącu dla każdego z opiekunów dziecka. Miesiące tych nie można będzie przenieść na drugiego rodzica. Nieskorzystanie z niego będzie w praktyce oznaczać, że wymiar urlopu wyniesie maksymalnie 34 miesiące (jeżeli oboje z opiekunów zrezygnują z jego nieprzenoszalnej części) lub 35 miesięcy, jeżeli tylko jedno z rodziców wykorzysta swoją część. Nowe rozwiązania będą niekorzystne dla osób samotnie wychowujących dzieci, bo stracą one miesiąc wychowawczego w porównaniu z obecnie obowiązującymi przepisami. Ponadto zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi przez rząd urlop wychowawczy będzie mógł być wykorzystany najwyżej w pięciu częściach, a nie jak obecnie w czterech.

Międzynarodowe zobowiązania rządu nakazują wdrożenie przyjętych zmian do 8 marca 2013 r.

**Anna Puszarska**, radca prawny

### **PODSTAWA PRAWNA**

- Art 186 – 186<sup>8</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 98 późn. zm.).
- Art. 5 i art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.).
- Par. 1 – 4 rozporządzenia ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej z 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz.U. nr 230, poz. 2291).
- Par. 32 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowników wykonujących prace nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 z późn. zm.).

## Porady

### Czy ważny jest cel wykorzystania urlopu

**Pracownik wystąpił o udzielenie mu urlopu ojcowskiego. Jednak z informacji, jakimi dysponuje pracodawca, wynika, że pracownik zerwał w rzeczywistości wszelkie kontakty z matką dziecka i nie zna nawet jej miejsca zamieszkania. Czy w tej sytuacji można odmówić mu udzielenia tego urlopu?**

Tak. Urlop ojcowski jest urlopem celowym. W kodeksie pracy wyraźnie mowa jest o tym, że do urlopu ojcowskiego jest uprawniony pracownik – ojciec wychowujący dziecko. Niezbędnym warunkiem uzyskania prawa do tego urlopu jest zatem wychowywanie dziecka. Jeżeli więc pracodawca jest pewien, że pracownik nie będzie wychowywał dziecka podczas urlopu ojcowskiego, ma prawo odmówić mu jego udzielenia.

**Ewa Drzewiecka,**

ekspert z zakresu prawa pracy

#### PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 182<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### Kiedy można wypowiedzieć warunki pracy w czasie urlopu

**Pracownica przebywa na urlopie macierzyńskim. Poczta otrzymała od pracodawcy pismo, w którym wypowiedział jej warunki pracy w związku ze zmianą zakładowego układu zbiorowego pracy. Czy pracodawca mógł tak postąpić?**

Zmiana układu zbiorowego pracy wpływa na treść indywidualnych stosunków pracy. Zgodnie z art. 241<sup>13</sup> par. 1 k.p., nowe postanowienia układowe korzystniejsze dla pracownika automatycznie zastępują postanowienia umowy o pracę. Natomiast nowe unormowania układowe, mniej korzystne niż dotychczasowe postanowienia umowy o pracę, bezpośrednio nie wpływają na treść stosunku pracy. Ich wprowadzenie wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Pracownicom w okresie urlopu macierzyńskiego, co do zasady, nie można wypowiedzieć definitywnie stosunku pracy ani dokonać wypowiedzenia zmieniającego wa-

runki umowy o pracę. Kodeks pracy przewiduje jednak wyjątek od tej zasady, umożliwiając pracodawcy dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w razie niekorzystnej dla pracowników zmiany układu zbiorowego. W takiej sytuacji nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy o pracę. W przypadku zmiany układu zbiorowego pracy pracodawca może zatem wypowiedzieć warunki zatrudnienia osobom podlegającym szczególnej ochronie, między innymi kobietom w okresie urlopu macierzyńskiego.

**Andrzej Marek,**  
sędzia Sądu Okręgowego w Legnicy

### PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 241<sup>3</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Jak rodzice adopcyjni mogą dzielić się urlopem

### **Monika P. i jej mąż adoptowali 2-letnie dziecko. Czy rodzice adopcyjni mogą podzielić się urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego?**

Regulacje prawne dotyczące urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego odzwierciedlają – co do zasady – regulacje odnoszące się do urlopu macierzyńskiego. Artykuł 183 k.p. nakazuje odpowiednio stosować do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego liczne przepisy regulujące urlop macierzyński, w tym art. 180 par. 5 – 7 k.p., ustalające podział urlopu macierzyńskiego między matkę i ojca.

Przepisy art. 180 par. 5 – 7 k.p. dotyczące urlopu macierzyńskiego odnoszą się do pracownicy – kobiety. Regulują one bowiem sytuację matki, która wymaga ochrony po porodzie. Przewidują w szczególności prawo (i obowiązek) wykorzystania przez nią co najmniej 14 tygodni urlopu po porodzie oraz prawo do rezygnacji z jego pozostałej części na rzecz pracownika – ojca wychowującego dziecko. W literaturze można odnaleźć pogląd, że jeśli adopcji dokonują małżonkowie, analogiczne stosowanie art. 180 par. 5 k.p. wymaga, aby urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego udzielało się najpierw kobiecie. Kobieta mogłaby zrezygnować z części urlopu i wówczas udzielałoby się go mężczyźnie. Wykładnia ta budzi jednak zastrzeżenia. Treść art. 183 k.p. wskazuje wyraźnie, że prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przyszuje się pracownikowi. Zasada równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na płeć każe przyjąć, że ten z rodziców adopcyjnych, który pierwszy wystąpi do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, będzie mógł z niego skorzystać. Odpowiednie stosowanie przepisów art. 180

par. 5 – 7 k.p. powinno bowiem oznaczać stosowanie ich nie wprost, ale z koniecznymi modyfikacjami. Zasada równego traktowania w tym przypadku uzasadnia taką właśnie modyfikację.

**Aleksandra Minkowicz-Flanek,**  
radca prawny, Kancelaria Salans

## PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 183 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### Czy można łączyć dodatkowy urlop macierzyński z pracą

**Po urodzeniu bliźniąt pracownica korzysta z urlopu macierzyńskiego. Po jego zakończeniu chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego i z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Czy istnieje możliwość łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą oraz jakie warunki należy spełnić w tym celu?**

W razie urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie pracownicy przysługuje 31 tygodni urlopu macierzyńskiego. Po jego zakończeniu można skorzystać także jednorazowo z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. W przypadku opisanym w pytaniu może on zostać udzielony w wymiarze 1, 2 lub 3 tygodni. Powinno to jednak nastąpić bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Natomiast na wniosek pracownicy, pracodawca powinien udzielić jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Pracownica uprawniona do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownicy, złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracownica wskazuje w nim wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy.

**Anna Puzkarska**  
radca prawny

## PODSTAWA PRAWNA

■ Art 182<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

■ Art. 12 ustawy z 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 237, poz. 1654).

## Czy można złożyć kolejny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy

**Po urlopie macierzyńskim pracownica, nie chcąc korzystać z urlopu wychowawczego, złożyła wniosek o obniżenie przez pół roku wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu. Wniosek ten został uwzględniony. Po tym okresie pracownica ponownie złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na okres kolejnego roku do 3/4 etatu, oświadczając jednocześnie, że następnie chce skorzystać z urlopu wychowawczego przez rok. Czy jest to dopuszczalne?**

Tak. Dopuszczalne jest kilkakrotne składanie takiego wniosku. W każdym kolejnym wniosku pracownik może wskazywać różne (obniżone) wymiary czasu pracy. Jedynym ograniczeniem pozostaje wymóg, aby wymiar ten nie był niższy niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy oraz aby łączny okres korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy odpowiadał okresowi, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego (co do zasady wymiar urlopu wychowawczego wynosi 3 lata). Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy należy złożyć na 2 tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze.

Pracownik, wskazując okres, w którym będzie chciał korzystać z obniżenia wymiaru czasu pracy, może oznaczyć go jako krótszy niż ten, w którym byłby uprawniony do urlopu wychowawczego, a w pozostałym (z tych 3 lat) okresie pracownik może wykorzystać urlop wychowawczy.

**Andrzej Marek,**  
sędzia Sądu Okręgowego w Legnicy

### PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 186<sup>7</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Jakie są skutki wadliwego zwolnienia w czasie urlopu ojcowskiego

**W listopadzie 2012 roku pracodawca zwolnił dyscyplinarnie pracownika w czasie korzystania przez niego z urlopu ojcowskiego. Pracownik odwołał się do sądu i domaga się przywrócenia go do pracy. Czy w razie uwzględnienia tego żądania będzie mógł dochodzić wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy?**

Po podjęciu pracy u dotychczasowego pracodawcy będzie mu przysługiwać takie uprawnienie.

Pracownik, którego zwolniono bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, może domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania. Zasadą jest, że sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że jest niemożliwe lub niecelowe (w takim przypadku orzeka o odszkodowaniu).

Pracownikowi przebywającemu na urlopie ojcowskim przysługuje jednak taka ochrona stosunku pracy jak osobie na urlopie macierzyńskim. Jeśli pracodawca zwolnił go z naruszeniem przepisów, a pracownik domaga się przywrócenia do pracy, sąd uwzględni jego żądanie, chyba że jest to niemożliwe z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Jeśli po wadliwym zwolnieniu dyscyplinarnym pracownik podjął pracę w wyniku przywrócenia go do pracy, to zasadą jest, że przysługuje mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ale nie więcej niż za trzy miesiące i nie mniej niż za miesiąc. W przypadku pracownika, który został zwolniony podczas urlopu ojcowskiego, ograniczenie to nie ma jednak zastosowania. W sytuacji opisanej w pytaniu, jeśli pracownik zostanie przywrócony do pracy i podejmie zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy, będzie przysługiwać mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Przy obliczaniu takiego wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Warunkiem otrzymania takiego świadczenia będzie jednak podjęcie pracy. Należy pamiętać, że jeśli przywrócony do pracy pracownik nie zgłosi gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu siedmiu dni, pracodawca może odmówić jego ponownego zatrudnienia (chyba że przekroczenie tego terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika).

**Anna Puskarska**  
radca prawny

## **PODSTAWA PRAWNA**

- Art. 182<sup>3</sup> par. 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Par. 1 pkt 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.).



# Rozdział 4

## Urlop szkoleniowy

Kodeks pracy przyznaje kształcącemu się pracownikowi dwa uprawnienia. Są nimi prawo do urlopu szkoleniowego oraz do zwolnień od pracy na czas zajęć. Nabycie tych przywilejów następuje automatycznie po skierowaniu pracownika do odbycia nauki lub po wyrażeniu przez pracodawcę zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Długość urlopu szkoleniowego zależy od rodzaju doksztalcenia. Przysługuje on w następującym wymiarze:

- 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych, egzaminu maturalnego lub egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- 21 dni w ostatnim roku studiów - na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Prawo do urlopu szkoleniowego zostało uzależnione od przystąpieniem do określonego egzaminu, wymienionego w art. 103<sup>2</sup> par. 1 k.p. W przypadku studiów istotne jest także przygotowanie pracy dyplomowej. Nie zawsze zatem pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe będzie przysługiwał urlop szkoleniowy. Chodzi w szczególności o różne rodzaje kursów czy szkoleń, które nie kończą się egzaminem uprawniającym do urlopu szkoleniowego.

### **Egzaminy uprawniające do urlopu**

O zakwalifikowaniu danego egzaminu do określonej grupy egzaminów końcowych, na które przysługuje urlop szkoleniowy, decyduje przepis rangi ustawowej lub przepis wydany na podstawie ustawy. Zgodnie z ustawą z 7 września 1991 r. o systemie oświaty:

- na podstawie egzaminów eksternistycznych osoba, która ukończyła 18 lat i nie jest uczniem żadnej szkoły, może uzyskać świadectwo ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum lub liceum ogólnokształcącego;
- egzamin maturalny umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości po ukończeniu: liceów, 4-letnich techników albo 3-letnich techników dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych;
- egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego takie kwalifikacje - po ukończeniu m.in. zasadniczej szkoły zawodowej, 4-letniego technikum lub 3-letniego technikum dla absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej.

Egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe jest także m.in. egzamin kwalifikacyjny, o którym mowa w par. 1 pkt 5 rozporządzenia mini-

stra edukacji i nauki z 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych. Umożliwia on ocenę poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu zawodu występującego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, przewidzianego do kształcenia w zasadniczej szkole zawodowej. Jego zdanie umożliwia uzyskanie tytułu zawodowego.

Wymiar urlopu na ostatnim roku studiów jest niezależny od tego, jakiego rodzaju studia kończy pracownik. Urlop szkoleniowy w wymiarze 21 dni przysługuje w sytuacji, gdy program konkretnych studiów (w tym także podyplomowych) wymaga: złożenia pracy dyplomowej albo złożenia egzaminu dyplomowego, bądź też złożenia pracy dyplomowej i egzaminu dyplomowego.

Przepisy kodeksu pracy nie przewidują natomiast urlopu szkoleniowego na egzaminy kończące naukę na poszczególnych latach studiów. Pracodawca może jednak przyznać taki dodatkowy urlop w zawieranej z pracownikiem umowie szkoleniowej.

Wskazane wyżej świadczenia mają obligatoryjny charakter. Pracodawca może ponadto przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe inne świadczenia, w tym dodatkowy urlop szkoleniowy.

Urlop szkoleniowy w wymiarze 21 dni przysługuje nie tylko osobom odbywającym studia licencjackie lub magisterskie, ale również studentom studiów podyplomowych, o ile – zgodnie z programem tych studiów – kończą się one złożeniem pracy dyplomowej lub egzaminu dyplomowego.

### **Nie zawsze uczestnicy studiów podyplomowych utracili urlop**

Od 1 października 2011 r. obowiązuje rozporządzenie ministra nauki i szkolnictwa wyższego z 1 września 2011 r. w sprawie tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów, warunków wydawania oraz niezbędnych elementów dyplomów ukończenia studiów i świadectw ukończenia studiów podyplomowych oraz wzoru suplementu do dyplomu (Dz.U. nr 196, poz. 1167), które w par. 6 określa, że warunkiem wydania świadectwa ukończenia studiów podyplomowych jest uzyskanie określonych w programie kształcenia tych studiów efektów kształcenia i co najmniej 60 punktów ECTS, złożenie egzaminów oraz złożenie pracy końcowej lub egzaminu końcowego, jeżeli przewiduje to program kształcenia studiów podyplomowych. Oznacza to, że w odniesieniu do studiów podyplomowych termin „praca dyplomowa” oraz „egzamin dyplomowy” zastąpiono odpowiednio pojęciem „praca końcowa” i „egzamin końcowy”.

W związku z powyższym nie ma już zatem podstaw do udzielania pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formie studiów podyplomowych urlopu szkoleniowego. W przypadku takich pracowników nie zostaną bowiem spełnione przesłanki uzyskania urlopu określone w kodeksie pracy, wiążące prawo do urlopu szkoleniowego w ostatnim roku studiów z przygotowaniem pracy dyplomowej oraz przygotowaniem się i przystąpieniem do egzaminu dyplomowego.

Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w wyjaśnieniach z 16 grudnia 2011 r. potwierdził, że zmiana stanu prawnego może być interpretowana w ten sposób, iż pracownik kończący studia podyplomowe w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zgodnie z przepisami art. 103<sup>1</sup> – 103<sup>3</sup> k.p., nie ma prawa do urlopu szkoleniowego. Warunkiem skorzystania w ostatnim roku studiów z należnego z mocy prawa urlopu szkoleniowego, o którym mowa w przepisie art. 103<sup>2</sup> par. 1 pkt 4 k.p., jest bowiem konieczność przygotowania pracy dyplomowej oraz przygotowania się i przystąpienia do egzaminu dyplomowego.

Osobom, które podnoszenie kwalifikacji zawodowych w formie studiów podyplomowych rozpoczęły przed dniem wejścia w życie wymienionego wcześniej rozporządzenia, prawo do urlopu szkoleniowego przysługuje na zasadach dotychczasowych. Wynika to z art. 17 ust. 1 ustawy z 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 84, poz. 455), który stanowi, iż studia podyplomowe prowadzone w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są prowadzone do ich zakończenia na zasadach dotychczasowych. W związku z tym, że ustawa ta weszła w życie także 1 października 2011 r. (art. 38 tej ustawy), wszyscy pracownicy – uczestnicy studiów podyplomowych, którzy naukę podjęli przed wskazaną datą, mają prawo do 21 dni urlopu szkoleniowego w ostatnim roku studiów, jeżeli program tych studiów przewidywał złożenie pracy dyplomowej lub egzaminu dyplomowego.

### **Przedstawienie planu zajęć**

Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla zatrudnionego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Prawo do urlopu szkoleniowego nie zależy od tego, czy kwalifikacje zawodowe są podnoszone w formach szkolnych, czy pozaszkolnych. Nowe przepisy nie wprowadzają takiego rozróżnienia.

Kodeks pracy nie reguluje zasad udzielenia urlopu szkoleniowego. W związku z tym należy stosować zasady, jakie obowiązują przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego. Pracownik powinien więc wystąpić do

pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu szkoleniowego wskazując okres, w jakim chcieliby z niego skorzystać. Sam termin wykorzystania urlopu szkoleniowego powinien zostać uzgodniony między pracownikiem a pracodawcą. Pracownik nie może samowolnie udać się na urlop szkoleniowy nie uzyskując uprzednio akceptacji ze strony pracodawcy. W miarę możliwości pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika i udzielić urlopu w terminie wskazanym przez pracownika. Celem urlopu szkoleniowego jest bowiem umożliwienie pracownikowi odpowiedniego przygotowania się do egzaminu, a w przypadku studiów także napisania pracy dyplomowej. W stosunku do urlopu szkoleniowego nie przewidziano możliwości przesunięcia uzgodnionego terminu jego wykorzystania, ani odwołania pracownika z urlopu. W takich sytuacjach konieczna jest więc zgoda pracownika.

### **Prawo do wynagrodzenia**

Za czas urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Przy ustalaniu jego wysokości stosuje się par. 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy.

Wynagrodzenie za urlop szkoleniowy ustala się na zasadach obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadł urlop szkoleniowy.

### **Ważne są cele**

Celem korzystania z urlopów szkoleniowych i zwolnień od pracy jest doksztalcenie zawodowe. W przypadku nieskorzystania z tych uprawnień w celu, dla którego zostały ustanowione, pracownik nie ma prawa żądać od pracodawcy udzielenia urlopu lub zwolnienia w późniejszym terminie.

Zwolnienie od pracy, jak i urlop szkoleniowy mają charakter identyczny jak inne okolicznościowe zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy. Oznacza to, iż w przypadku nieskorzystania z nich w celu, dla którego zostały ustanowione, pracownik nie będzie miał prawa żądać od pracodawcy udzielenia urlopu lub zwolnienia w późniejszym terminie czy wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Ekwiwalent taki wypłacany jest bowiem wyłącznie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

---

## PRZYKŁAD

---

### Bez prawa do ekwiwalentu

Pracownik odbywał studia na podstawie skierowania pracodawcy. Mimo że przysługiwało mu prawo do urlopu szkoleniowego, nie korzystał z niego, pisząc wyraźnie we wnioskach urlopowych, że domaga się urlopu wypoczynkowego. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik wyliczył, ile dni urlopu szkoleniowego należało mu się w czasie zatrudnienia i zażądał od pracodawcy wypłacenia ekwiwalentu za ten urlop. Pracodawca odmówił spełnienia tego żądania. Nie miał bowiem obowiązku wypłacenia ekwiwalentu za urlop szkoleniowy. Ekwiwalent należy się tylko w przypadku niewykorzystania w naturze urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie miał obowiązku wyjaśniania, dlaczego pracownik, któremu przysługiwał urlop szkoleniowy, nie korzystał z niego, lecz wnioskował o urlop wypoczynkowy.

---

### Nie zawsze potrzebny kontrakt na piśmie

Obowiązek sporządzenia pisemnego porozumienia istnieje, gdy pracodawca chce zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji.

Konstruowanie i podpisywanie umowy szkoleniowej jest natomiast błędne, gdy pracownikowi zależy wyłącznie na uzyskaniu urlopu szkoleniowego i na prawie do udzielania zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy na czas zajęć. Jeśli pracodawca nie oferuje pracownikowi żadnych dodatkowych świadczeń, wystarczającym zabezpieczeniem prawa zatrudnionego do należnego mu z mocy przepisów kodeksu pracy urlopu oraz zwolnień od pracy będzie uzyskanie pisemnego oświadczenia pracodawcy o wyrażeniu zgody na odbywanie nauki.

Niekiedy pracownik nie prosi formalnie pracodawcy o wyrażenie zgody na podjęcie nauki, ale zawiadamia go o tym zdarzeniu. Brak reakcji pracodawcy na takie zawiadomienie nie jest równoznaczny z wyrażeniem zgody na doksztalcanie. Po zawiadomieniu pracodawcy o podjęciu studiów przez zatrudnionego pracodawca nie ma obowiązku składania oświadczenia w jego przedmiocie, a dopiero zgoda pracodawcy na podjęcie nauki rodzi skutek w postaci konieczności udzielania pracownikowi zwolnień lub urlopu. Dla celów dowodowych zgoda pracodawcy powinna być udzielona na piśmie. Niewykluczone jest także udzielenie jej w dorozumiany sposób.

Jeżeli jednak pracodawca całkowicie ignoruje złożone przez pracownika oświadczenie o podjęciu nauki, nie ma podstaw, aby uznać takie zachowanie za dorozumiane udzielenie zgody.

---

## PRZYKŁAD

---

### Zezwolenie udzielone w dorozumiany sposób

Pracownik zawiadomił pracodawcę o rozpoczęciu studiów. Pracodawca nie odpowiedział na to zawiadomienie, ale zawsze na żądanie pracownika udzielał mu płatnych zwolnień na obowiązkowe zajęcia. Można zatem uznać, że zgadzał się na studia pracownika i ma obowiązek udzielenia mu urlopu szkoleniowego, jeśli zatrudniony wystąpi z takim wnioskiem.

---

### Dokonanie uzgodnień

Zawsze wtedy gdy pracodawca chce udzielić pracownikowi jakichkolwiek świadczeń ponad te przewidziane w kodeksie pracy, celowe jest zawarcie umowy szkoleniowej – nawet jeśli zatrudniony nie będzie miał obowiązku odpracowywania świadczeń uzyskanych od pracodawcy. Tylko w ten sposób pracodawca może zabezpieczyć się przed lekceważeniem obowiązków związanych z nauką przez pracownika. Formalne określenie wzajemnych praw i obowiązków leży w interesie obydwu stron. Dzięki umowie zatrudniony uzyska podstawę do żądania od pracodawcy określonych świadczeń i gwarancję ich otrzymania.

### Forma porozumienia

Aby cele zawarcia umowy zostały osiągnięte, musi ona zostać prawidłowo przygotowana. Umowa szkoleniowa powinna zostać zawarta w formie pisemnej. Zawarcie umowy w innej formie, np. ustnej czy w sposób dorozumiany, nie powoduje jej nieważności, gdyż rygor pisemności zastrzeżony jest tylko dla celów dowodowych. Jeśli jednak strony odstąpią od zawarcia umowy na piśmie, muszą liczyć się z tym, że w przypadku sporów na tle jej wykonania udowodnienie zasadności jakichkolwiek roszczeń przed sądem będzie bardzo utrudnione. Szczególnie dotyczy to pracodawcy, który będąc profesjonalną stroną umowy powinien dochowywać szczególnej troski i staranności, dbając o własne interesy.

Konstruując umowę dotyczącą świadczeń udzielanych w związku z doszktałaniem zawodowym pracownika, należy pamiętać o tym, że nie może ona zawierać postanowień mniej korzystnych dla zatrudnionego niż przepisy działu IV rozdziału III kodeksu pracy normujące podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 103<sup>4</sup> par. 2 k.p.). Oznacza to, że próby umieszczenia w umowie zapisów mających na celu wyeliminowanie przywilejów pracownika wynikających z kodeksu pracy są skazane na niepowodzenie. Jeśli dojdzie do sprzeczności zapisu umowy z przepisem kodeksu pracy, to takie postanowienie umowne będzie nieważne i w jego miejsce wejdzie regulacja

ustawowa. Nieważności niezgodnych z prawem postanowień umowy nie uchylili okoliczność, że zostały one zawarte w umowie za zgodą obydwu stron lub nawet z inicjatywy pracownika.

---

## PRZYKŁAD

---

### Uprawnienia wynikające z umowy szkoleniowej

Pracownik otrzymał od pracodawcy zgodę na finansowanie mu czesnego na zaocznych studiach magisterskich. Umowa szkoleniowa dotyczyła tylko wysokości dofinansowania i obowiązku zwrotu uzyskanej pomocy w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracownika w ciągu roku po zakończeniu studiów. Mimo braku zapisów w umowie – na ostatnim roku studiów pracownikowi będzie przysługiwał urlop szkoleniowy, należący się z mocy ustawy.

---

### Więcej wolnego

Po zawarciu umowy szkoleniowej, która jest równoznaczna z wyrażeniem zgody na szkolenie, pracownik automatycznie nabywa te uprawnienia, które przyznaje mu kodeks pracy. Dotyczy to urlopów szkoleniowych i zwolnień na czas zajęć, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Strony nie muszą powtarzać tych zapisów w umowie. Pracodawca może także udzielić pracownikowi powyższych świadczeń w szerszym zakresie, niż przewiduje to kodeks pracy. Często zdarza się, że pracodawcy przyznają pracownikom dodatkowy urlop szkoleniowy. W takim przypadku w umowie należy wskazać jego wymiar oraz określić, czy za czas dodatkowego urlopu pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie. Wymiar dodatkowego urlopu może być określony poprzez odniesienie do całego okresu nauki. Można także powiązać uprawnienia do urlopu z nauką w poszczególnych semestrach.

**Rafał Krawczyk**, sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu;

**Anna Puskarska**, radca prawny;

**Małgorzata Jankowska**, ekspert z zakresu prawa pracy;

**Leszek Jaworski**, ekspert z zakresu prawa pracy

## PODSTAWA PRAWNA

■ Art. 103<sup>1</sup> – 103<sup>6</sup>, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

# Porady

## Czy studia doktoranckie uprawniają do urlopu szkoleniowego

**Waldemar C. rozpoczął studia doktoranckie. Pracodawca wyraził zgodę na podnoszenie kwalifikacji pracownika. Czy podwładnemu przysługuje urlop szkoleniowy?**

Pracownikowi nie należy się urlop szkoleniowy. Uprawnienie to związane jest bowiem z egzaminami wskazanymi w art. 103<sup>2</sup> k.p. Żaden z nich nie ma związku ze studiami doktoranckimi. Zgoda pracodawcy będzie natomiast skutkować obowiązkiem udzielenia pracownikowi zwolnienia z całości lub części dnia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 103<sup>1</sup> par. 2 pkt 2 i par. 3 k.p.).

Należy jednak wskazać, że gdy pracownik będzie kontynuował studia doktoranckie, to wówczas będzie mu przysługiwał, na jego wniosek, w uzgodnionym z pracodawcą terminie, urlop w wymiarze 28 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na przygotowanie obrony rozprawy doktorskiej oraz zwolnienie od pracy na przeprowadzenie obrony rozprawy doktorskiej. Uprawnie to wynika bowiem z art. 23 ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki.

**Leszek Jaworski,**  
ekspert z zakresu prawa pracy

### PODSTAWA PRAWNA

- Art. 103<sup>1</sup> par. 2 pkt 2 i par. 3, art. 103<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Art. 23 ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. nr 65, poz. 595 z późn. zm.).

## Czy za urlop szkoleniowy należy się ekwiwalent

**Pracownik dostał zgodę na studia, które właśnie skończył. W styczniu zdał egzamin dyplomowy. Nie wykorzystał jednak całego przyznanego**



**mu urlopu szkoleniowego. Wziął tylko kilka dni wolnego. Powiedział, że nie potrzebuje 21 dni na to, aby przygotować się i zadać egzamin dyplomowy. Teraz zamierza odejść z pracy. Czy firma musi rozliczyć się z nim z tego urlopu?**

Pracownikowi nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop szkoleniowy. Urlop szkoleniowy jest bowiem prawem pracowniczym, które przysługuje tylko tym pracownikom, którzy zostali skierowani przez pracodawcę na naukę. Urlop ten należy wykorzystać w naturze i tylko na ten ściśle określony cel – na naukę.

Ustawodawca związał prawo pracownika do urlopu szkoleniowego z przygotowaniem i przystąpieniem do egzaminu kończącego naukę. Przysługuje on więc w określonym czasie – w trakcie danego roku szkolnego (akademickiego), w okresie bezpośrednio przed egzaminem i jest udzielany w dniach, które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlop szkoleniowy nie może być zatem wykorzystywany np. w następnym roku szkolnym bądź jako zaległy – już po zakończeniu nauki. Po zakończeniu kształcenia niewykorzystany urlop szkoleniowy przepada.

**Małgorzata Kalisz-Pawluk,**

radca prawny z Kancelarii Schampera, Dubis, Zajęc i Wspólnicy

## **PODSTAWA PRAWNA**

- Art. 103<sup>1</sup> – 103<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).



# Rozdział 5

## Urlop okolicznościowy

W określonych sytuacjach przepisy prawa pracy uzasadniają udzielenie pracownikowi krótkotrwałego zwolnienia od pracy. Zalicza się do nich zdarzenia, które stanowią ważne momenty w życiu każdego pracownika. W przypadku wystąpienia takich sytuacji podwładny może skorzystać z urlopu okolicznościowego.

Zagadnienia związane z urlopami okolicznościowymi określa rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy (dalej: rozporządzenie).

### **Liczba dni wolnych**

W oparciu o par. 15 rozporządzenia pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:

- 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo śmierci i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
- 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika albo śmierci i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

W rozporządzeniu wskazano, kto, w jakich okolicznościach i przez jaki czas ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przepisy rozporządzenia wskazują na minimum uprawnień, jakie przysługują pracownikowi w związku z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi i osobistymi. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy (ewentualnie na mocy wewnętrznego zarządzenia, gdy nie ma obowiązku tworzenia regulaminu pracy) rozszerzył katalog osób mogących korzystać ze zwolnień z powodów osobistych oraz zwiększył liczbę dni wolnych od pracy.

Liczba przysługujących dni zwolnienia od pracy nie zależy od wymiaru etatu. Zarówno w przypadku osób zatrudnionych na pełen etat, jaki i w przypadku niepełnoetatowców wymiar urlopu okolicznościowego będzie taki sam.

### **Śmierć dziadka**

W praktyce problemy interpretacyjne rodzi udzielenie dnia wolnego w przypadku śmierci babci lub dziadka. Ani rozporządzenie, ani inne prze-

pisy prawa pracy nie definiują jednak takich pojęć jak „babka” czy „dziadek” oraz nie zawierają przepisów dotyczących stopni pokrewieństwa. W tym przypadku zastosowanie znajdą przepisy kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. Uwzględniając jego regulacje o stopniu pokrewieństwa decyduje fakt „rzeczywistego” pochodzenia od danej osoby. Dana osoba jest zatem wnukiem swojej babki jedynie wówczas, gdy jest rodzonym (ewentualnie przysposobionym) dzieckiem rodzonego (lub przysposobionego) dziecka tej babki. Pracodawca będzie miał także obowiązek udzielenia jednego dnia wolnego z tytułu śmierci osoby niebędącej „babką” czy „dziadkiem”, gdy zmarła pozostawała na faktycznym utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

### **Udzielenie zwolnienia**

W przepisach nie określono, w jaki sposób i w jakim terminie należy udzielać zwolnień okolicznościowych oraz czy i jakich dokumentów należy żądać od pracownika.

Zwolnienie od pracy może być udzielone tylko na dni, w których pracownik powinien pracować. Nie dotyczy to zatem okresu, w którym pracownik nie świadczy pracy, np. przebywa na urlopie bezpłatnym, wypoczynkowym. Zwolnienie okolicznościowe nie stanowi ponadto przesłanki uzasadniającej przerwaniu urlopu wypoczynkowego. Nie ma przeszkód, aby pracownik połączył te dni wolne z urlopem wypoczynkowym albo bezpłatnym.

W przypadku gdy pracownikowi przysługują 2 dni zwolnienia od pracy, nie ma on obowiązku wykorzystania tych dni łącznie. Jednak warunkiem skorzystania przez pracownika z pojedynczych dni jest utrzymanie racjonalnej przerwy czasowej między jednym a drugim wolnym dniem.

Przy zwolnieniu od pracy w razie ślubu należy pamiętać o tym, że dotyczy ono małżeństwa wywierającego skutki prawne. Zatem w razie zawarcia ślubu kościelnego jakiś czas po ślubie cywilnym pracownik nie ma prawa do zwolnienia, nawet jeśli nie korzystał ze zwolnienia w związku ze ślubem cywilnym.

### **Złożenie wniosku**

Wniosek o udzielenie urlopu okolicznościowego powinien być sformułowany na piśmie. We wniosku tym należy wskazać okoliczności uzasadniające udzielenie urlopu, choć nie jest wymagane pełne ich uzasadnienie. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są wszelkie dokumenty, wydane przez właściwe organy administracyjne, z których bezspornie wynika, że miało miejsce zdarzenie, które upoważnia danego pracownika do wystąpienia z wnioskiem o przyznanie mu dni wolnych

(np. akt urodzenia dziecka, akt zgonu, w przypadku ślubu konkordatowego – wydane przez duchownego zaświadczenie stanowiące podstawę sporządzenia aktu małżeństwa).

Pracodawca ma prawo zażądać, aby pracownik przedłożył właściwy dokument uzasadniający przyznanie mu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Jednak w praktyce tego typu dokumenty wydawane są na ogół po danym wydarzeniu. A zatem pracownik, który składa wniosek o udzielenie mu urlopu okolicznościowego, może się zobowiązać względem pracodawcy, że wymagane zaświadczenie przedłoży w terminie późniejszym. Jeżeli jednak pracownik nie przedstawi dokumentu potwierdzającego wystąpienie zdarzenia, pracodawca może uznać jego nieobecność w pracy w tym okresie za nieusprawiedliwioną. Pracodawca może także odstąpić od żądania zaświadczenia, jeżeli np. sam uczestniczy w pogrzebie czy ślubie.

Pracodawca może żądać od pracownika przedstawienia oryginału dokumentu potwierdzającego dane zdarzenie tylko do wglądu. Nie jest zobligowany do przechowywania dokumentów będących potwierdzeniem prawa pracownika do tzw. urlopu okolicznościowego, a w większości przypadków nie ma prawa do ich przechowywania.

Zakaz ten dotyczy przede wszystkim akt stanu cywilnego. Akta te zawierają bowiem dane innych osób, członków rodziny pracownika, do których przetwarzania pracodawca nie jest uprawniony, w oparciu o przepisy ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm.). Pracodawca powinien więc przechowywać jedynie wnioski pracowników o udzielenie urlopu, na których powinien dokonywać adnotacji o rodzaju dokumentu przedstawionego mu do wglądu (np. nr aktu urodzenia czy zgonu).

### **Ustalanie wynagrodzenia**

Podobnie jak urlop wypoczynkowy okres zwolnienia od pracy w związku z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi podlega gratyfikacji przez pracodawcę (według zasad obliczania obowiązujących przy urlopie wypoczynkowym). W myśl par. 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.), gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone są w wysokości przeciętnej (czyli tzw. zmienne składniki) oblicza się z miesiąca,

w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Pracownikowi, który nie wykorzystał dni wolnych, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.

---

## PRZYKŁAD

---

### Wniosek jedynie o urlop wypoczynkowy

Pracownik zwrócił się o udzielenie mu jednego dnia wolnego z powodu śmierci babci, ponieważ chce wziąć udział w pogrzebie. Zmarła była jednak drugą żoną jego dziadka. W takiej sytuacji pracodawca powinien pracownikowi udzielić dnia wolnego, wyłącznie w przypadku gdy osoba zmarła pozostawała na jego utrzymaniu lub pod jego bezpośrednią opieką. Jeżeli powyższa przesłanka nie zachodzi, to pracownikowi zostaje jedynie wystąpić z wnioskiem o udzielenie urlopu wypoczynkowego (w tym urlopu na żądanie) lub urlopu bezpłatnego (którego pracodawca może udzielić lub nie).

---

### Urlop z okazji urodzin dziecka

Pracownik tydzień po urodzeniu się dziecka wystąpił do pracodawcy o udzielenie mu 2 dni wolnego. Swoje podanie motywował koniecznością odebrania matki z dzieckiem ze szpitala oraz załatwieniem niezbędnych formalności w Urzędzie Stanu Cywilnego. W tym przypadku udzielenie tego zwolnienia w innym terminie niż dzień narodzin dziecka będzie dopuszczalne, bowiem pracownik w tym czasie będzie załatwiał sprawy związane z urodzeniem dziecka.

**Katarzyna Gospodarowicz**, prawnik z Kancelarii Schampera,  
Dubis, Zając i Wspólnicy Sp. k.

## PODSTAWA PRAWNA

- Par. 15 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. nr 60, poz. 281 z późn. zm.).

# Porady

## Kiedy przysługuje zwolnienie od pracy

**Pracownik zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o zwolnienie go od obowiązku wykonywania pracy z uwagi na śmierć ojca byłego małżonka. Czy pracodawca jest obowiązany udzielić mu takiego zwolnienia oraz wypłacić za ten czas wynagrodzenie?**

Zgodnie z regulacją zawartą w par. 15 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (dalej: rozporządzenie) pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy w wymiarze: 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy, 1 dnia – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Literalna wykładnia powyższego przepisu wyraźnie wskazuje, iż zwolnienie pracownika od obowiązku wykonywania pracy, udzielone w przypadku zaistnienia wymienionych powyżej okoliczności, jest obligatoryjne dla pracodawcy. Pamiętać jednak należy, iż nieobecność w pracy pracownika spowodowana zwolnieniem od pracy ma charakter następczy i jest wynikiem decyzji pracodawcy. Oznacza to, iż pracownik nie może sam siebie zwolnić tylko z tego powodu, iż wystąpiła jedna z wyżej wymienionych przesłanek.

Za okres takiego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, które ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy. Stanowi o tym par. 16 ust. 1 rozporządzenia w związku z par. 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy.

Problem jednak może powstać w sytuacji, w której z wnioskiem o zwolnienie od obowiązku wykonywania pracy wystąpi pracownik, któremu

zmarł były teść. Powołany powyżej przepis nie reguluje bowiem takiej sytuacji wprost. Dlatego też w poruszonej kwestii zastosowanie znajdą odpowiednie przepisy kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. W myśl art. 61<sup>8</sup> par. 1 k.r.o. z małżeństwa wynika powinowactwo między małżonkiem a krewnymi drugiego małżonka. Trwa ono mimo ustania małżeństwa.

Zatem w sytuacji, w której małżeństwo wywarło skutki cywilnoprawne, tzn. zostało zawarte przed kierownikiem urzędu stanu cywilnego (małżeństwo cywilne) lub przed duchownym i sporządzono później akt małżeństwa (małżeństwo konkordatowe), powstała jednocześnie więź powinowactwa między małżonkiem a krewnymi drugiego małżonka. Mimo orzeczenia rozvodu tego rodzaju więź istnieje nadal. W konsekwencji oznacza to, iż w przypadku śmierci ojca byłego małżonka (teścia) pracownikowi przysługuje dzień urlopu okolicznościowego.

**Katarzyna Jędrzejewska,**  
ekspert z zakresu prawa pracy

## PODSTAWA PRAWNA

- Art. 61<sup>8</sup> par. 1 ustawy z 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. nr 9, poz. 59 z późn. zm.).
- Par. 15 i 16 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. nr 60, poz. 281 z późn. zm.).
- Par. 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.).